



Guide de l'actionnariat salarié



Guide de l'actionnariat salarié

Sommaire

Edito _____ page 3

I) Les opérations d'actionnariat salarié dans le cadre du PEE :

Les principes de base de l'actionnariat salarié _____ page 3

Les principes spécifiques aux FCPE investis
en titres de l'entreprise _____ page 8

Les principes spécifiques aux comptes titres _____ page 14

II) Les principales opérations d'actionnariat salarié :

Les attributions d'actions gratuites _____ page 19

L'augmentation de capital réservée aux salariés _____ page 23

Les stocks options _____ page 27

La cession d'actions sur titres non cotés _____ page 36



Édito

L'actionnariat salarié s'est largement développé en France ces dernières années. Cet essor a démarré durant les années 80 grâce aux programmes de privatisations engagés par l'Etat.

Si la plupart des opérations concernent des entreprises cotées⁽¹⁾, l'actionnariat salarié se développe aussi sur les entreprises non cotées. La France est le pays d'Europe le plus avancé sur le plan de l'actionnariat salarié.

D'après une étude récente réalisée par DEBORY ERES⁽²⁾

- 82% des entreprises françaises cotées ont des plans d'actionnariat pour l'ensemble de leurs salariés - contre une moyenne européenne de 48% -
- 47,2% des salariés sont actionnaires contre 28% en Europe
- Au 31 décembre 2014, 42,9 milliards d'euros étaient investis en fonds d'actionnariat salarié, soit 39% des encours gérés (AFG)
- Le taux de détention par les salariés des entreprises du CAC40 atteint un niveau record de 4,4% depuis 2006

Alors pourquoi un tel succès ?

Les dispositifs d'actionnariat salarié font parties intégrantes de l'épargne salariale. Les différentes lois qui se sont succédées depuis celles du 19 février 2001 sur l'épargne salariale ont eu pour objectif de développer l'actionnariat des salariés.

Ces opérations qui permettent aux entreprises d'associer leurs salariés au capital présentent des avantages tant pour les salariés que pour leurs employeurs :

Elles permettent aux salariés d'acquérir les titres de leur entreprise à des prix préférentiels tout en bénéficiant d'un cadre social et fiscal attractif. Pour les employeurs la mise en place d'un plan d'actionnariat salarié offre plusieurs atouts :

- Stabiliser l'actionnariat de l'entreprise
- Fédérer les collaborateurs autour d'objectifs stratégiques communs
- Développer le sentiment d'appartenance, notamment dans le cas de l'intégration de nouvelles entités
- Fidéliser les collaborateurs et attirer de nouveaux talents
- Disposer d'une source de financement supplémentaire

Il existe plusieurs possibilités offertes aux salariés pour devenir actionnaires de leur entreprise, bien que le mode d'actionnariat salarié le plus développé aujourd'hui passe par l'utilisation du Plan d'Épargne Entreprise :

- Souscrire aux augmentations de capital réservées aux salariés
- Recevoir des options de souscription ou d'achat d'actions
- Investir la participation, l'intéressement et l'abondement dans l'achat des titres de l'entreprise : les salariés peuvent investir leurs droits acquis dans le cadre de la participation obligatoire et de l'intéressement en actions de leur entreprise via le PEE.
- Bénéficier de la distribution gratuite d'actions

Ce guide a pour vocation de présenter toutes ces opérations.

À noter

Le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « Loi Macron ») actuellement en cours d'examen prévoit une évolution de la fiscalité sur les actions gratuites ainsi qu'un allègement des bons de souscription de part de créateurs

(1) 85 % des opérations selon le benchmark FAS-Altédia 2014. - (2) Source : FEAS, DEBORY ERES – Etude Actionnariat salarié France 2014.



Les opérations d'actionnariat salaré dans le cadre du PEE

1. Les principes de base de l'actionnariat salarié	p.5
Les entreprises concernées	p.5
Les bénéficiaires	p.6
Les modalités d'actionnariat salarié	p.6
Les titres	p.6
2. Les principes spécifiques aux FCPE investis en titres de l'entreprise	p.8
Le dossier d'agrément AMF (et diligence clientèle)	p.9
Le conseil de surveillance des FCPE	p.11
Le versement des dividendes liés aux actions	p.13
L'évaluation des titres non cotés (actions, obligations, titres de créance négociables)	p.13
Les documents d'information semestriels	p.13
3. Les principes spécifiques aux comptes titres	p.14
La diligence clientèle	p.15
Les règles de liquidité pour les sociétés non cotées	p.15
L'ouverture des comptes titres	p.15
Les arbitrages avec le compte titres	p.15
Le versement des dividendes liés aux actions	p.16
Les relevés de portefeuille et relevés fiscaux	p.16
Le départ du salarié de l'entreprise	p.17



1. LES PRINCIPES DE BASE DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Seuls le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) et le Plan d'Épargne Groupe (PEG) peuvent mettre en œuvre un plan d'actionnariat salarié. Les autres formes de plans d'épargne salariale ne permettent pas de procéder à des opérations d'actionnariat salarié.

Les principes décrits dans ce guide s'appliquent par conséquent aussi bien au PEE qu'au PEG.

LES ENTREPRISES CONCERNÉES

L'actionnariat salarié est réservé aux sociétés par actions (SA, SAS, commandite par actions...), que ces dernières soient admises aux négociations sur un marché réglementé ou non. Les SARL en sont par conséquent exclues.

La notion de groupe d'entreprises

Les salariés peuvent acquérir les titres de leur entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée. Par entreprise liée, on entend celle comprise dans le périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes⁽¹⁾.

Les droits des salariés actionnaires

Différentes mesures législatives ont été adoptées pour développer l'actionnariat salarié dans les entreprises et renforcer les droits des salariés actionnaires.

Incitation aux augmentations de capital réservées aux salariés

Lorsque les actions détenues par les salariés de la société (ou des sociétés qui lui sont liées⁽²⁾) représentent moins de 3 % du capital, l'entreprise a l'obligation de convoquer une assemblée générale, tous les 3 ans⁽³⁾, pour se prononcer sur une augmentation de capital réservée aux salariés dans le cadre d'un Plan d'Épargne d'Entreprise.

Représentation obligatoire des salariés actionnaires dans les conseils d'administration et de surveillance

La société à conseil d'administration ou à directoire et conseil de surveillance dont le capital social est détenu à plus de 3 % par ses salariés et/ou ceux d'une entreprise liée, est tenue de convoquer une assemblée générale d'actionnaires, lesquels doivent nommer un ou plusieurs administrateur(s) ou membre(s) du conseil de surveillance soit parmi les salariés actionnaires, soit parmi les membres du conseil de surveillance d'un FCPE investi en titres de l'entreprise.

Les modalités d'élection par l'assemblée générale des administrateurs salariés relèvent uniquement des statuts.

C'est pourquoi, les sociétés visées ci-dessus doivent convoquer une AGE afin de procéder à la modification des statuts.

(1) Article 233-16 du code de commerce (ou selon les dispositions spécifiques qui régissent les établissements de crédit, les entreprises d'assurance, les institutions de prévoyance et les mutuelles).

(2) Au sens de l'article L 225-180 du code de commerce.

(3) Le délai de 3 ans est repoussé à 5 ans lorsqu'une AGE s'est prononcée depuis moins de 3 ans, dans le cadre de son obligation permanente (augmentation de capital de droit commun), sur un projet de résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés.

LES BÉNÉFICIAIRES

L'ensemble des adhérents à un PEE tels que désignés dans le règlement l'instituant.

LES MODALITÉS D'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Le versement des salariés

L'attention des salariés désireux de souscrire ou d'acquérir des titres de leur entreprise doit être attirée sur les risques inhérents à leur détention et notamment les risques suivants :

- liquidité du titre ;
- concentration sur un seul titre ;
- évolution de la valeur du titre en fonction de la santé de l'entreprise.

Pour respecter la liberté de choix de placement des salariés et permettre une division des risques, le PEE doit nécessairement offrir un choix alternatif avec au moins un FCPE ne détenant pas de titres de l'entreprise.

L'abondement de l'entreprise

L'abondement de l'entreprise sur un PEE est plafonné, par année civile et par salarié, à 8 % du Plafond Annuel de Sécurité Sociale sans pouvoir excéder le triple de la contribution du salarié bénéficiaire.

Cependant, ce plafond peut être majoré au maximum de 80 % en cas d'acquisition par le salarié de titres de l'entreprise (ou d'une entreprise qui lui est liée)⁽⁴⁾.

Les arbitrages

Les investissements de salariés qui ont bénéficié d'un abondement majoré de l'entreprise⁽⁵⁾ ne peuvent pas faire l'objet d'une modification du choix de placement au cours de la période d'indisponibilité des avoirs.

Le versement des dividendes liés aux actions

Les dates de disponibilité des dividendes correspondent aux dates de disponibilité des actions auxquelles ils sont attachés.

Les dividendes versés dans le plan d'épargne (à travers le FCPE ou en compte titres) bénéficient de la fiscalité avantageuse de l'épargne salariale. Ainsi, ils sont exonérés d'impôt sur le revenu. Ils restent soumis aux prélèvements sociaux dans les conditions de droit commun (15,5% au 01/01/2015).

Il est permis⁽⁶⁾ aux bénéficiaires de l'épargne salariale de demander individuellement et expressément la disponibilité immédiate des dividendes et coupons notamment attachés aux titres compris à l'actif du FCPE dont plus du tiers de l'actif est composé de titres émis par l'entreprise (article L 214-165 du code monétaire et financier).

LES TITRES

Nature des titres concernés

- titres donnant accès au capital de l'entreprise : actions, certificats d'investissement...
- titres de créance émis par l'entreprise : obligations classiques, convertibles...

L'évaluation des titres de l'entreprise

Les titres admis aux négociations sur un marché réglementé⁽⁷⁾

Lorsque les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé (cotés), le prix de cession est fixé d'après les cours de bourse.

Les titres non admis aux négociations sur un marché réglementé

Une méthode d'évaluation définie par un expert indépendant⁽⁸⁾

Les titres non admis aux négociations sur un marché réglementé doivent faire l'objet d'une évaluation régulière selon une méthode définie par un expert indépendant. La méthode retenue est indiquée dans

Remarque

Les options sur titres attribuées par l'entreprise aux salariés qui souscrivent des actions à l'occasion d'une augmentation de capital ne peuvent pas être logées dans le plan d'épargne.



le règlement du FCPE. L'évaluation doit faire l'objet d'une expertise intervenant au moins tous les 5 ans. La nomination de l'expert relève de la responsabilité de l'entreprise.

L'expert peut être choisi parmi des professionnels, experts comptables, analystes financiers, entreprises d'investissement ou établissements de crédit, sociétés de gestion de capital risque, ayant la compétence requise pour valoriser une entreprise ou un groupe d'entreprises non cotées.

Il doit être indépendant par rapport au commissaire aux comptes (CAC) et par rapport à l'entreprise et à ses dirigeants. Il doit intervenir au moins une fois tous les 5 ans et définir une méthode de valorisation qui doit être appliquée par l'entreprise de façon permanente.

En cas d'évolution substantielle de l'activité de l'entreprise (ou du groupe), ou d'un changement exceptionnel intervenu dans la situation de l'entreprise (ou du groupe), une nouvelle méthode de valorisation est définie par l'expert.

Le rapport établi par l'expert doit être motivé et sa méthode conforme aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions, tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise.

Ces critères sont appréciés le cas échéant sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus de filiales significatives. A défaut, le prix de cession est déterminé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net réévalué d'après le bilan le plus récent. Il doit être ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du CAC.

Les modalités d'investissement des titres de l'entreprise

Dans le cadre du PEE, les actions peuvent être détenues directement par le salarié sur un compte titre individuel d'épargne salariale, ou indirectement à travers un FCPE dédié à l'entreprise ou une SICAVAS. Dans cette dernière situation, le salarié détient des parts du FCPE ou des actions de la SICAVAS, l'actif du FCPE ou de la SICAVAS étant composé des actions (cf. également « Bon à Savoir » page 10 sur ce point).

Le FCPE d'actionnariat salarié permet de gérer de manière collective les actions des salariés de l'entreprise. L'institution d'un tel FCPE devient opportune lorsque l'entreprise souhaite fédérer son actionnariat salarié, pratiquer une politique de distribution régulière ou lorsqu'elle compte un nombre significatif de salariés actionnaires.

L'évaluation effectuée par l'entreprise en application de la méthode définie par l'expert indépendant

L'entreprise doit effectuer l'évaluation de ses titres en application de la méthode définie par l'expert, sous le contrôle de son CAC, au moins une fois par exercice et chaque fois qu'un événement ou une série d'événements intervenus au cours d'un exercice sont susceptibles de conduire à une évolution substantielle de la valeur des actions.

Afin de s'assurer de l'existence de l'expertise et de la réévaluation de l'action par l'entreprise, cette dernière doit communiquer :

- au moment de la mise en place de l'actionnariat : le rapport de l'expert ;
- dans un délai de 6 mois après la clôture de son exercice social :
 - l'attestation de valorisation de l'action,
 - les comptes de l'exercice clos,
 - le rapport du CAC certifiant les comptes,
 - l'assemblée générale de la société approuvant les comptes.

Sanction du défaut d'expertise

Conformément à l'article L.3332-15 du code du travail, une entreprise qui n'aurait pas procédé à une expertise ne peut prétendre à aucune exonération fiscale ou sociale.

Afin de sécuriser l'investissement initial des salariés, la première évaluation doit intervenir en vue de la création du PEE ou du FCPE dédié.

4) Soit un abondement maximum pour 2015 de 5 477,76 euros. - 5) Dans les conditions prévues à l'article L.3332-11 alinéa 2 du code du travail. - 6) Article 35 de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié. Le règlement du FCPE doit prévoir les modalités de cette disponibilité. - (7) Article L.3332-18 du code du travail. - (8) Articles L.3332-20 et R.3332-22 et R.3332-23 du code du travail.



2. LES PRINCIPES SPÉCIFIQUES AUX FCPE INVESTIS EN TITRES DE L'ENTREPRISE⁽⁹⁾



Les FCPE investis en titres de l'entreprise font partie des différents types de placement pouvant être effectués dans le cadre des PEE. Ce sont des fonds d'épargne salariale gérés par une société de gestion agréée et soumise à la surveillance de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), conformément à des règles prudentielles (division des risques...) et soumis au contrôle d'un CAC.

Les FCPE ont pour objet la constitution d'un portefeuille d'instruments financiers. À cette fin, il ne peut recevoir que :

- les sommes attribuées aux salariés de l'entreprise au titre de la participation ;
- les sommes versées dans le cadre du PEE, y compris l'intéressement ;
- les sommes provenant du transfert d'actifs à partir d'autres FCPE ;
- les sommes gérées jusque-là en comptes courants bloqués, pour la période d'indisponibilité restant à courir, dès lors que les accords précités le prévoient ;
- les sommes gérées jusque-là en comptes courants bloqués et devenus disponibles⁽¹⁰⁾ ;
- les actions acquises (à titre onéreux ou à titre gratuit) directement par les salariés de l'entreprise auprès de cette dernière et apportées au FCPE (exemple : actions gratuites).

Les versements peuvent être effectués en numéraire ou par apport de titres.

Les titres de l'entreprise détenus par ces FCPE peuvent être aussi bien des actions de l'entreprise, que des titres de créance (obligations, titres de créance négociables) émis par celle-ci.

Sont concernés les titres de l'entreprise mais également, dans le cadre d'un groupe de sociétés, les titres d'une entreprise liée à cette dernière au sens de l'article L.3344-1 et L.3344-2 du Code du travail.

(9) Articles L.214-164 (FCPE investis à moins d'un tiers de leur actif en titres de l'entreprise) ou L.214-165 du code monétaire et financier (FCPE investis à plus d'un tiers de leur actif en titres de l'entreprise), Instruction AMF n°2011-21 du 21 décembre 2011 modifiée en date du 26 octobre 2012 relative aux fonds d'épargne salariale et Circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale. - (10) en application des articles L.3323-2 et D.3324-34 du code du travail.



Conformément à l’Instruction AMF précitée, il existe 6 classifications de FCPE investis en titres de l’entreprise :

FCPE « investis en titres de l’entreprise » qui doivent investir plus du tiers de leur actif en titres de l’entreprise⁽⁹⁾ :

- FCPE « investis en titres cotés de l’entreprise » ;
- FCPE « investis en titres non cotés de l’entreprise » ;
- FCPE « investis en titres cotés et/ou non cotés de l’entreprise ».

FCPE « investis à moins d’un tiers en titres de l’entreprise » qui doivent investir entre 10 % et moins du tiers de leur actif en titres de l’entreprise⁽⁹⁾ :

- FCPE « investis à moins d’un tiers en titres cotés de l’entreprise » ;
- FCPE « investis à moins d’un tiers en titres non cotés de l’entreprise » ;
- FCPE « investis à moins d’un tiers en titres cotés et/ou non cotés de l’entreprise ».



LE DOSSIER D’AGRÉMENT AMF (ET DILIGENCE CLIENTÈLE)

La création d’un FCPE fait l’objet d’une demande d’agrément auprès de l’AMF, ce qui nécessite la préparation d’un dossier constitué, en fonction de la classification du FCPE, des documents suivants :

Création d’un FCPE investi à plus d’un tiers ou à moins d’un tiers de son actif en titres cotés de l’entreprise

Le dossier d’agrément comprend les éléments suivants :

- Règlement, DICL (document d’information clé pour l’investisseur) et fiche de demande d’agrément du FCPE.
- Programme de travail adapté du CAC et budget.
- Liste des sociétés adhérentes au FCPE dans le cas d’un fonds individualisé de groupe.
- Nom du ou des fonds servant de choix de placement relevant de l’article L 214-164 du Code monétaire et financier, respectant les règles d’investissement de l’article L 214-24-25 du même code.
- Accord de participation et/ou règlement de PEE.
- Documents précisant la nature et les modalités de la garantie, l’établissement garant et toute information concernant le montage prévu s’il s’agit d’un produit garanti.
- Note technique présentant chaque catégorie de parts lorsque plusieurs catégories de parts sont prévues au sein d’un même FCPE.
- En cas d’augmentation de capital réservée aux adhérents au PEE, précisions relatives aux modalités d’acquisition des titres par le FCPE :
 - nombre de titres proposés ;
 - procès-verbaux des organes de direction de l’émetteur et des assemblées générales d’actionnaires ;
 - descriptif de l’opération (acquisition sur le marché ou auprès d’un tiers ou augmentation de capital réservée ou cession) ;
 - projet de communication réservée aux salariés (précisant notamment les choix de placements diversifiés qui leur sont offerts) ;
 - toutes indications utiles sur les critères d’évaluation retenus pour la détermination de la valeur des titres.

Création d'un FCPE investi à plus d'un tiers de son actif en titres non cotés de l'entreprise

- Idem que pour les FCPE investis à plus d'un tiers ou à moins d'un tiers de leur actif en titres cotés de l'entreprise (cf. ci-avant).
- Présentation détaillée de la société et/ou du groupe (incluant notamment l'organigramme, la liste des actionnaires et le nombre des salariés) avec les raisons de la création du FCPE.
- Statuts de l'entreprise et extrait K-bis.
- Information sur les données comptables relatives à l'entreprise émettrice des titres, établie sous la responsabilité de cette dernière et assortie du commentaire de son choix afin d'expliquer le contenu des différentes rubriques : cette information comporte notamment une présentation simplifiée des comptes sociaux certifiés de l'entreprise sur les 3 derniers exercices (lorsque l'entreprise n'a pas clôturé son premier exercice et que ses titres sont évalués selon la méthode de l'actif net réévalué, elle doit produire un bilan certifié, ainsi que des comptes prévisionnels sur les 3 prochains exercices).
- Pacte d'actionnaires (le cas échéant).
- Pièces permettant d'apprécier la régularité de l'émission des titres (exemple : le contrat d'émission).
- Rapport de l'expert indépendant nommé par l'entreprise, portant sur l'évaluation des titres.
- Contrat instaurant un mécanisme garantissant la liquidité des titres non cotés de l'entreprise (le cas échéant).

Création d'un FCPE investi à moins d'un tiers de son actif en titres non cotés de l'entreprise

Idem que pour les FCPE investis à plus d'un tiers de leur actif en titres non cotés de l'entreprise, à l'exception du contrat instaurant un mécanisme garantissant la liquidité des titres non cotés de l'entreprise (cf. ci-avant).

À noter

L'AMF donne son agrément dans un délai d'un mois, sauf interruption du délai d'agrément en cas de demande d'informations ou pièces complémentaires qu'elle estimerait nécessaires à l'appréciation du dossier.

BON À SAVOIR

LE MÉCANISME GARANTISSANT LA LIQUIDITÉ DES TITRES NON COTÉS DÉTENUS PAR UN FCPE (ARTICLE L 214-165)

Le principe : la règle du « tiers liquide »

Conformément à l'article L 3332-17 du code du travail, lorsqu'un FCPE régi par l'article L 214-165 du code monétaire et financier est investi en titres non cotés de l'entreprise, l'actif de ce fonds doit comporter au moins un tiers de titres liquides (règle du « tiers liquide »).

Dans le cadre de la gestion administrative du FCPE, la principale obligation est de respecter les règles de liquidité qui lui sont applicables. Il s'agit d'une obligation permanente. Il est par conséquent important de vérifier à chaque valorisation que le fonds les respecte.

L'exception : le mécanisme garantissant la liquidité des titres non cotés de l'entreprise⁽¹¹⁾

Dans l'hypothèse où l'actif du FCPE investi en titres non cotés de l'entreprise ne comporte pas au moins un tiers de titres liquides, il doit être instauré un mécanisme garantissant la liquidité de ces valeurs conformément à l'article L 3332-17 du code du travail.

Ce mécanisme qui doit faire l'objet d'un contrat écrit annexé au règlement du FCPE, est assuré par un établissement de crédit ou une entreprise d'assurance dont le siège social est situé dans un Etat membre de l'Union Européenne ou partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen. Il peut être également assuré, dans le cas où le capital de l'entreprise est variable ou lorsque l'entreprise établit des comptes consolidés, par une autre entité (personne physique ou morale), distincte de la société de gestion de portefeuille et de l'entreprise dont les titres sont détenus par le FCPE, cet engagement devant être contre-garanti selon les modalités de l'article 424-8 du Règlement Général de l'AMF. Dans ce dernier cas, l'approbation du mécanisme de liquidité doit être renouvelée chaque année par le conseil de surveillance du FCPE et par l'AMF.

BON À SAVOIR (suite)

Les mentions devant notamment figurer au contrat garantissant la liquidité sont :

- Les noms et coordonnées des parties prenantes à la convention.
- Le pourcentage (ou montant) de l'actif du FCPE couvert par la convention. Lorsque la garantie porte sur un montant déterminé, celui-ci est initialement au moins égal à 50 % de l'actif. Dès lors que ce montant équivaut à 35 % de l'actif, une clause prévoit sa renégociation.
- La date d'entrée en vigueur de la convention.
- La durée de la convention (le contrat doit avoir une durée minimum d'un an et comporter une clause prévoyant la renégociation du contrat au moins une année avant sa date d'échéance).
- Les conditions de rémunération de la convention.
- Les modalités de résiliation de la convention.
- Les modalités de mise en œuvre de la garantie.
- Le cas échéant, les modalités de contre-garantie.

La mise en place de ce mécanisme de liquidité est une solution efficace mais présente néanmoins un coût de mise en œuvre élevé qui le réserve aux PME de taille importante.

L'exception d'exception : le FCPE bénéficiant du régime simplifié⁽¹²⁾

Un FCPE détenant des titres non cotés de l'entreprise est dispensé de l'obligation de détention d'au moins un tiers de titres liquides si la société émettrice, la société qui la contrôle ou toute société contrôlée par elle au sens de l'article L 233 16 du code de commerce, s'engage à racheter, dans la limite de 10 % de son capital social, ces titres détenus par le FCPE.

Dès lors qu'un FCPE investi en titres non cotés de l'entreprise bénéficie de l'engagement de rachat de l'entreprise ou d'une entreprise liée au sens de l'article L 233-16 du code de commerce, la publication de la valeur liquidative est au moins annuelle et au plus trimestrielle. Dans ce cas, l'entreprise est tenue de communiquer la valeur d'expertise de l'entreprise aux salariés au moins deux mois avant la publication de la valeur liquidative qui prendra en compte la nouvelle expertise de l'entreprise. Les salariés disposent d'un délai de deux mois pour effectuer leur demande de souscription, de rachat ou d'arbitrage⁽¹³⁾.

(11) Cf. Position - Recommandation AMF 2012-10 en date du 8 août 2012. - (12) Loi 2006-1770 du 30/12/2006 - Décret du 24/10/2007 - Article 31-4 de l'instruction AMF n° 2011-21 du 21/12/2011. - (13) A l'exception des investissements ayant bénéficié d'un abondement majoré.

LE CONSEIL DE SURVEILLANCE DES FCPE

Le rôle du conseil de surveillance

Il s'agit de l'organe de contrôle et de décision du FCPE :

- il s'assure de la bonne gestion financière, administrative et comptable du FCPE ;
- il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du FCPE ;
- il exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du FCPE hors titres de l'entreprise⁽¹⁴⁾ :
 - soit directement,
 - soit par délégation à la société de gestion,
- il décide des opérations de fusion, scission ou liquidation du FCPE ;
- il donne son accord préalablement à certaines modifications du règlement et, si le règlement le prévoit, approuve, le cas échéant, le contrat de garantie dont est assorti le FCPE et le mécanisme garantissant la liquidité des titres de l'entreprise,
- il peut entendre la société de gestion, le dépositaire ou le CAC ;
- il peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les intérêts des porteurs de parts ;
- il s'assure de l'information des porteurs de parts sur leurs droits et sur le fonctionnement du FCPE.

(14) sauf si le règlement du fonds régi par l'article L 214-165 du code monétaire et financier prévoit que les porteurs de parts exercent individuellement les droits de vote des titres émis par l'entreprise, auquel cas seuls les droits de vote attachés aux fractions de parts formant rompu sont exercés par le conseil de surveillance



« Le président du conseil de surveillance est obligatoirement choisi parmi les membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts. Une voix prépondérante peut être donnée au président du conseil de surveillance » »

(15) Disposition applicable au renouvellement des conseils qui suivront d'au moins 6 mois la publication de la loi.

(16) élus sur la base du nombre de parts détenues par chaque porteur de parts.

La composition du conseil de surveillance

Le conseil de surveillance du FCPE doit être constitué au plus tard 6 mois après la publication de la première valeur liquidative du FCPE.

- Pour les FCPE investis à moins d'un tiers en titres de l'entreprise, le conseil de surveillance est composé de salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts et, pour moitié au plus (à noter que le projet de loi Macron prévoit : pour un tiers au plus⁽¹⁵⁾), de représentants de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.
- Pour les FCPE investis en titres de l'entreprise qui doivent investir plus du tiers de leur actif en titres de l'entreprise, le conseil de surveillance peut être composé :
 - soit exclusivement de salariés porteurs de parts élus représentant les porteurs de parts⁽¹⁶⁾ ;
 - soit de salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts et, pour moitié au plus (à noter que le projet de loi Macron prévoit : pour un tiers au plus), de représentants de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Les représentants des porteurs de parts au conseil de surveillance sont soit élus directement ou indirectement par ceux-ci, soit désignés par le ou les comités d'entreprise intéressés ou par les organisations syndicales représentatives au sens de l'article L 2231-1 du code du travail. Le règlement du FCPE précise les modalités d'élection ou de désignation et de renouvellement des membres du conseil de surveillance. Il fixe la durée du mandat des membres du conseil de surveillance.

Le président du conseil de surveillance est obligatoirement choisi parmi les membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts. Une voix prépondérante peut être donnée au président du conseil de surveillance.

Lorsqu'un membre du conseil de surveillance représentant les porteurs de parts n'est plus salarié de l'entreprise, celui-ci quitte ses fonctions au sein du conseil de surveillance.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléants, se faire représenter par le président de ce conseil ou par tout autre membre du conseil de surveillance, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Le fonctionnement du conseil de surveillance

Le conseil de surveillance doit se réunir au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du FCPE, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Au plus tard 45 jours après la clôture de l'exercice, le bilan, le compte de résultat, les annexes et le rapport de gestion établis par la société de gestion sont mis à la disposition du CAC.

Dans un délai de 2 mois après réception de ces documents, le CAC remet son rapport à la société de gestion.

Chaque année, dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice, la société de gestion adresse à l'entreprise l'inventaire de l'actif, certifié par le dépositaire, ainsi que le rapport annuel du Fonds d'épargne salariale rédigé par la société de gestion. Ce dernier doit contenir le bilan, le compte de résultats et l'annexe, établis conformément au plan comptable en vigueur, certifiés par le CAC, et le rapport de gestion.

À la demande du conseil de surveillance, il peut être établi un rapport simplifié fournissant des renseignements essentiels. Ce dernier doit comporter une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès du conseil de surveillance, du comité d'entreprise ou de l'entreprise.

Le conseil de surveillance ne peut se réunir et prendre des décisions que si certaines conditions de quorum et de majorité telles que précisées dans le règlement du FCPE sont remplies.

Si le quorum n'a pu être atteint après une deuxième convocation par lettre recommandée avec accusé de réception pour que le conseil de surveillance puisse valablement délibérer, l'entreprise doit en informer la société de gestion laquelle établit un procès-verbal de carence qu'elle adresse à l'entreprise. Un nouveau conseil de surveillance peut être constitué dans un délai d'un mois sur l'initiative de l'entreprise, d'un porteur de parts au moins ou de la société de gestion. À défaut de constitution d'un nouveau conseil de surveillance dans le délai indiqué, la société de gestion, en accord avec le dépositaire, se réserve la possibilité de transférer les actifs du FCPE vers un FCPE « multi-entreprises ».

LE VERSEMENT DES DIVIDENDES LIÉS AUX ACTIONS

Le FCPE, comme tout actionnaire, touche le dividende auquel les actions lui donnent droit. Il reçoit et capitalise les dividendes liés aux actions de l'entreprise, il donne lieu ou non à création de parts nouvelles. Le dividende peut être investi dans un FCPE autre que celui investi en titres de l'entreprise.

L'entreprise transmet le procès-verbal de l'assemblée générale décidant la distribution du dividende, ce qui permet de vérifier que le FCPE a touché la totalité du dividende auquel il a droit.

L'ÉVALUATION DES TITRES NON COTÉS (ACTIONS, OBLIGATIONS, TITRES DE CRÉANCE NÉGOCIABLES)

Les modalités d'évaluation des titres non cotés (titres non admis aux négociations sur un marché réglementé) sont décrites dans la partie II de ce guide.

L'évaluation par l'entreprise de ses titres en application de la méthode définie par l'expert

La société de gestion se prononce sur la conformité de la méthode utilisée par l'expert indépendant avec l'article L 3332-20 du code du travail pour valoriser les titres non cotés investis dans le FCPE.

Cette méthode est indiquée dans le règlement et le DICI du FCPE.

L'entreprise doit communiquer à la société de gestion l'attestation de valorisation correspondante, les comptes de l'exercice clos, le rapport du CAC certifiant les comptes et l'approbation de ceux-ci par l'assemblée générale de la société, dans un délai de 6 mois après la clôture de son exercice social pour qu'il en soit tenu compte lors de l'établissement de la valeur liquidative du FCPE.

La suspension de la valorisation du FCPE

Le calcul de la valeur liquidative peut être exceptionnellement suspendu par la société de gestion. Cette suspension doit relever de circonstances exceptionnelles, afin de sauvegarder les droits des porteurs restants et notamment lorsque des demandes de rachat rendent nécessaire la liquidation d'une partie importante du portefeuille.

Celle-ci doit, dans ce cas, en informer préalablement le CAC, le dépositaire, le conseil de surveillance du FCPE et l'AMF. Cette suspension doit être provisoire.

Dans l'hypothèse où l'entreprise dont les titres sont détenus dans le FCPE est liquidée, il convient de suspendre la valorisation du FCPE jusqu'à obtenir du liquidateur une attestation de valorisation du titre, même à 0. Après la radiation du registre du commerce et des sociétés de l'entreprise liquidée, la société de gestion a la possibilité, en accord avec le dépositaire, de transférer les actifs de ce FCPE vers un FCPE « multi-entreprises ». Dans cette hypothèse, la société de gestion effectue toute diligence pour que les porteurs de parts en soient tenus informés au préalable.

LES DOCUMENTS D'INFORMATION SEMESTRIELS

Dans les 6 semaines suivant chaque semestre de l'exercice, la société de gestion établit l'inventaire de l'actif du FCPE sous le contrôle du dépositaire.

Dans un délai de 8 semaines à compter de la fin de chaque semestre, elle est tenue de publier la composition de l'actif du FCPE, après certification du CAC du FCPE. À cet effet, la société de gestion communique ces informations au conseil de surveillance et les met à disposition de l'entreprise et des porteurs de parts qui peuvent lui en demander copie.



3. LES PRINCIPES SPÉCIFIQUES AUX COMPTES TITRES

Le PEE peut recueillir les valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise qui lui est liée sans l'intermédiation d'un FCPE.

Dans cette hypothèse, chaque salarié dispose à titre individuel d'un compte sur lequel sont inscrites les actions et/ou obligations qu'il a souscrites dans le cadre du PEE.

Les titres détenus dans ce cadre sont nécessairement inscrits au nominatif (pur ou administré⁽¹⁷⁾) et relèvent par conséquent des règles afférentes à l'épargne salariale.

Ce compte titres peut être géré administrativement par l'entreprise elle-même ou par un gestionnaire extérieur.

On perd dans ce système l'effet protecteur du conseil de surveillance du FCPE et du contrôle CAC.

(17) L'offre de Natixis Interépargne ne permet pas la détention des actions en nominatif administré.

LA DILIGENCE CLIENTÈLE

À la différence de la mise en place d'un FCPE dédié, il n'existe pas de contraintes d'agrément AMF. En revanche, il reste indispensable d'adopter une diligence clients permettant notamment de vérifier la santé de l'entreprise.

LES RÈGLES DE LIQUIDITÉ POUR LES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Il n'existe aucune règle de liquidité propre aux comptes titres.

La liquidité d'un titre non coté est aléatoire de la même manière que sur les marchés d'actions cotées.

S'il n'y a pas d'obligation à sa mise en place dans le cas de détention d'actions par les salariés en direct dans le PEE, il est très fortement conseillé, pour rassurer les salariés actionnaires minoritaires sur une « sortie » organisée.

L'absence de liquidité ou de volonté d'organiser cette liquidité peut freiner les salariés à devenir actionnaires minoritaires.

Il s'agit donc d'un point délicat à organiser dans l'actionariat des entreprises non cotées.

La liquidité peut s'organiser autour de l'engagement d'achat de l'actionnaire majoritaire ou de l'entreprise. Cependant :

- dans le cas d'un actionnaire majoritaire personne physique, sa solvabilité peut être limitée ;
- le rachat de titres par une entreprise est juridiquement lourd ;
- un pacte d'actionnaires peut également exister dans l'entreprise.

L'OUVERTURE DES COMPTES TITRES

La convention d'ouverture de compte titres est établie entre l'entreprise et le teneur des comptes. Ce dernier n'est pas tenu d'établir une convention avec chaque salarié porteur des titres.

LES ARBITRAGES AVEC LE COMPTE TITRES

Il est fortement conseillé de prévoir dans le règlement du PEE une clause d'exclusion. Si le bénéficiaire ayant investi son épargne en actions de l'entreprise perd son statut de salarié ou de dirigeant pour quelque cause que ce soit, les actions doivent être cédées par celui-ci avec possibilité de transférer l'épargne correspondante sur l'un des FCPE multi entreprises de son choix prévus au PEE. Cette cession est cependant conditionnée par l'existence d'un acquéreur des titres (ou d'une réduction de capital approuvée par les actionnaires).

Arbitrages FCPE / compte titres

Les règles d'arbitrage doivent être précisées dans le règlement du PEE.

Les arbitrages avec les comptes titres peuvent être limités à condition que ces limitations soient expressément prévues dans le règlement du plan.

Arbitrages compte titres / FCPE

Il est possible de prévoir dans le règlement du PEE que les sommes provenant de la cession des actions inscrites aux comptes titres seront versées dans un FCPE prévu par le PEE.





LE VERSEMENT DES DIVIDENDES LIÉS AUX ACTIONS

Le règlement du PEE peut prévoir que les dividendes liés aux actions inscrites aux comptes titres seront versés dans un FCPE prévu par le PEE.

Les dividendes liés aux actions de l'entreprise ainsi versés dans le PEE et réinvestis dans l'un des placements disponibles, selon le choix de chaque bénéficiaire, sont exonérés d'impôt sur le revenu.

LES RELEVÉS DE PORTEFEUILLE ET RELEVÉS FISCAUX

Les salariés, en leur qualité d'actionnaires, reçoivent au moins une fois par an, en début d'année, un relevé de portefeuille valorisé au 31 décembre de l'année précédente.

Par ailleurs, en cours d'année, chaque mouvement de titres est accompagné :

- lors de l'acquisition d'actions, d'une attestation d'inscription en compte ;
- lors de la cession d'actions, d'un compte-rendu d'opération comportant le détail de la transaction.

Sur le plan fiscal, un imprimé fiscal unique (IFU) est adressé chaque année en cas de :

- paiement de dividendes ;
- cession d'actions non soumises au régime de l'épargne salariale (actions provenant par exemple de plan d'options ou d'actions gratuites). Une attestation de plus-value accompagne l'IFU si le prix d'achat moyen des actions cédées était connu du prestataire ou le lui avait été déclaré par l'actionnaire cédant.

Dans le cadre de la gestion de plans d'options, l'État Individuel des Levées prévu par la réglementation est envoyé à l'actionnaire l'année suivant la levée de ses options.



LE DÉPART DU SALARIÉ DE L'ENTREPRISE

Le règlement du PEE précise le cas échéant, la ou les modifications pouvant intervenir à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise⁽¹⁸⁾.

Ces dispositions permettent d'imposer au salarié ayant quitté l'entreprise le transfert automatique des actions qu'il détient au sein du compte titres vers un FCPE du PEE.

Par conséquent :

- Les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise, restent actionnaires si le règlement du PEE ne prévoit rien.
- Il est possible d'imposer au salarié de l'entreprise le transfert automatique des actions qu'il détient au sein du compte titres vers un FCPE du PEE, à condition que le règlement du plan le prévoie. Toutefois, les sommes qui auront fait l'objet d'un abondement majoré, ne pourront pas être transférées.
- Par ailleurs, s'il existe un pacte d'actionnaires prévoyant une clause de perte de la qualité d'actionnaire en cas de perte de celle de salarié de la société, les actionnaires quittant l'entreprise perdront également leur qualité d'actionnaire.

Lorsque le déblocage porte sur des actions non cotées, on entre dans le cadre d'une cession d'actions avec production d'un ordre de mouvement.

(18) Article R 3332-3 du code du travail.



À noter

Les opérations d'actionariat (ou opérations sur titres (OST)) sont distinguées en 2 catégories :

- Les **OST dites « inconditionnelles »** : certaines opérations sont automatiques et s'imposent à leurs bénéficiaires, sans possibilité pour ces derniers d'y renoncer. Les exemples types d'OST inconditionnelles sont les distributions de dividendes (dont les modalités ont été décrites ci-avant), les opérations de division ou augmentation de nominal...
- Les **OST dites « conditionnelles »** : d'autres opérations sont facultatives pour leurs bénéficiaires. Ces derniers sont libres d'y participer ou non. L'exemple type d'OST conditionnelle est l'augmentation de capital.



Les principales opérations d'actionnariat salarié

1. Les attributions d'actions gratuites	p.19
Modalités (mise en place, période de blocage)	p.19
Bénéficiaires/conditions d'attribution	p.21
Régime fiscal et social (entreprise/bénéficiaires)	p.21
2. L'augmentation de capital réservée aux salariés	p.23
Les entreprises concernées	p.23
Les bénéficiaires	p.24
Les modalités et conditions	p.25
Régime fiscal	p.26
3. Les stock-options	p.27
Modalités (mise en place, période de blocage)	p.27
Bénéficiaires/conditions d'attribution	p.31
Régime fiscal et social (entreprise/bénéficiaires)	p.33
4. Cession d'actions sur titres non cotés dans le cadre d'un PEE	
Les généralités	p.37
Les spécificités liées au PEE – Point fiscalité	p.37



1. LES ATTRIBUTIONS D' ACTIONS GRATUITES



Il existe plusieurs types d'opérations pouvant donner lieu à l'attribution d'actions gratuites. L'opération d'attribution d'actions gratuites n'est pas considérée comme de l'actionnariat salarié. Cependant, le bénéficiaire de ces actions gratuites a la possibilité, dans certains cas, de les verser dans son PEE. Par ailleurs, dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale, les décotes (ou rabais) sur les actions de l'entreprise accordées aux salariés et les abondements versés aux adhérents du PEE peuvent être accordés ou versés sous la forme d'actions gratuites (cf. paragraphe relatif à l'augmentation de capital réservée aux salariés).

MODALITÉS (MISE EN PLACE, PÉRIODE DE BLOCAGE)

Les sociétés par actions cotées et non cotées peuvent attribuer des actions gratuites à leurs salariés et/ou mandataires sociaux⁽¹⁹⁾, afin d'encourager l'actionnariat salarié. Ce dispositif est applicable depuis le 1^{er} janvier 2005.

L'autorisation préalable de l'Assemblée Générale Extraordinaire (AGE)

L'AGE, sur rapport du conseil d'administration ou du directoire et sur rapport spécial du commissaire aux comptes, peut autoriser le conseil d'administration ou le directoire à procéder, au profit des salariés de la société ou de certaines catégories d'entre eux, à une attribution gratuite d'actions existantes ou d'actions à émettre dans le cadre d'une augmentation de capital. Elle fixe la durée de cette autorisation dans la limite de 38 mois, le pourcentage maximum du capital social pouvant être attribué ainsi que la durée des périodes d'acquisition et de conservation.

La décision d'attribution

Cette décision appartient au conseil d'administration ou au directoire. Il détermine les bénéficiaires et fixe les conditions et critères d'attribution.

(19) Articles L 225-197-1 à L 225-197-6 du code de commerce.

À noter

La loi du 26 juillet 2005 a étendu le régime fiscal et social de faveur aux attributions d'actions gratuites effectuées, dans les mêmes conditions, aux salariés et mandataires sociaux, par des sociétés dont le siège est situé à l'étranger et qui sont mère ou filiale de l'entreprise dans laquelle l'attributaire exerce son activité.

BON À SAVOIR

Dans les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, les actions peuvent être attribuées dans les mêmes conditions (article L.225-197-2 du code de commerce) :

- au bénéfice des membres du personnel salarié des sociétés ou des groupements d'intérêt économique dont 10% au moins du capital ou des droits de vote sont détenus, directement ou indirectement, par la société qui attribue les actions ;
- au bénéfice des membres du personnel salarié des sociétés ou des GIE détenant directement ou indirectement au moins 10% du capital ou des droits de vote de la société qui attribue les actions ;
- au bénéfice des membres du personnel salarié des sociétés ou GIE dont 50% au moins du capital ou des droits de vote sont détenus directement ou indirectement, par une société détenant elle-même, directement ou indirectement, au moins 50% du capital de la société qui attribue les actions.

Les actions qui ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé ne peuvent être attribuées dans les mêmes conditions qu'au bénéfice des membres du personnel salarié des sociétés ou des GIE dont 10% au moins du capital ou des droits de vote sont détenus directement ou indirectement, par la société qui attribue les actions.

La période d'acquisition

L'attribution des actions à leurs bénéficiaires est définitive au terme d'une période d'acquisition dont la durée minimale, fixée par l'AGE, ne peut être inférieure à 2 ans. Il est possible de prévoir une période d'acquisition d'une durée plus longue.

Cette durée court à compter de la date d'attribution par le conseil d'administration ou le directoire. Au cours de la période d'acquisition, les bénéficiaires ne sont pas propriétaires des actions et ne possèdent par conséquent, aucun droit d'actionnaire (droit de vote, droit à dividendes).

Dérogations au délai d'acquisition :

- en cas de décès du bénéficiaire, ses héritiers peuvent demander l'attribution des actions dans un délai de 6 mois à compter du décès. Ces derniers ne sont pas tenus de respecter le délai d'acquisition.
- l'AGE peut également prévoir une attribution anticipée des actions en cas d'invalidité du bénéficiaire (2^e et 3^e catégorie prévues à l'article L 341-4 du code de la sécurité sociale).

La période de conservation

L'assemblée fixe également la durée minimale de l'obligation de conservation des actions qui ne peut être inférieure à 2 ans⁽²⁰⁾.

Pendant cette période, le bénéficiaire ne peut pas céder les actions gratuites. En cas de décès du bénéficiaire, ses héritiers ne sont pas tenus de respecter le délai de conservation.

Les limites à la libre cessibilité des actions à l'échéance de la période de conservation

Dans les sociétés cotées, la cession des actions à l'issue de la période de conservation est soumise à des restrictions, ceci pour prévenir les délits d'initiés. Les cessions ne peuvent intervenir :

- dans le délai de dix séances de bourse précédant et de trois séances de bourse⁽²¹⁾ suivant la date à laquelle les comptes consolidés ou à défaut les comptes annuels sont rendus publics ;
- dans le délai compris entre la date à laquelle les organes sociaux de la société ont connaissance d'une information qui, si elle était rendue publique, pourrait avoir une incidence significative sur le cours des titres de la société, et la date postérieure de 10 séances de bourse à celle où cette information est rendue publique.

Le versement des actions gratuites dans le PEE⁽²²⁾

Les salariés peuvent verser dans leur plan d'épargne d'entreprise les actions gratuites qui leur ont été attribuées sous réserve d'une attribution à l'ensemble des salariés de l'entreprise⁽²³⁾.

La répartition des actions entre les salariés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou à défaut d'accord, d'une décision du conseil d'administration, du directoire ou du chef d'entreprise. Cette répartition doit être effectuée selon des critères objectifs ; elle peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires, ou retenir conjointement ces différents critères.

Le versement des actions sur le plan est effectué à l'expiration de la période d'acquisition des actions. Le montant correspondant au versement effectué sur le plan est limité à 7,5% du plafond annuel de la sécurité sociale qui s'apprécie en retenant la valeur des actions à la date de leur versement dans le plan.

Les actions ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de leur versement sur le plan⁽²⁴⁾ sans possibilité de déblocage anticipé (sauf décès).

Les actions sont inscrites sur le PEE pour leur prix d'acquisition par les salariés, c'est-à-dire 0. Les actions peuvent être apportées à une société ou à un FCPE dont l'actif est exclusivement composé de titres de capital ou donnant accès au capital émis par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe⁽²⁵⁾.

(20) Toutefois, si l'assemblée générale extraordinaire a retenu pour la période d'acquisition une durée au moins égale à 4 ans pour tout ou partie des actions attribuées, elle peut réduire ou supprimer la durée de l'obligation de conservation.

(21) Article 14-2 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives.

(22) Article L.3332-14 du code du travail.

(23) Articles L.225-197-1 à L.225-197-3 du code de commerce.

(24) Sauf disposition particulière du PEE.

(25) Au sens du second alinéa de l'article L. 3344-1 du code du travail.

BÉNÉFICIAIRES/CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Les bénéficiaires

Le conseil d'administration ou le directoire détermine librement l'identité des bénéficiaires des attributions. Ceux-ci peuvent être l'ensemble des salariés, certaines catégories d'entre eux ou certains salariés désignés nominativement, ou certains mandataires sociaux. Peuvent également recevoir des actions gratuites les salariés dirigeants des sociétés détenues ou détenant plus de 10 % par la société attribuant les actions.

Il ne peut pas être attribué d'actions aux salariés et aux mandataires sociaux détenant chacun plus de 10 % du capital et l'attribution gratuite ne doit pas aboutir à ce que les salariés et les mandataires sociaux détiennent chacun plus de 10 % du capital. Ces limites sont appréciées lors de la décision d'attribution du conseil d'administration ou du directoire en tenant compte des actions détenues par le bénéficiaire et en tenant compte des attributions gratuites précédentes (actions gratuites non encore définitivement acquises au moment de la nouvelle attribution).

Les conditions et critères d'attribution

La détermination des périodes d'acquisition et de conservation, dans le cadre défini par l'AGE peut consister en la seule condition d'attribution. Mais, il est tout à fait possible de prévoir des conditions supplémentaires pour bénéficier de l'attribution telles qu'une condition d'ancienneté et/ou une condition relative à la présence dans l'entreprise au terme de la période d'acquisition.

Les critères d'attribution peuvent être liés, par exemple, à la performance appréciée soit au niveau individuel soit au niveau de l'entreprise.

« Les bénéficiaires des attributions d'actions gratuites peuvent être l'ensemble des salariés, certaines catégories d'entre eux ou certains salariés désignés nominativement, ou certains mandataires sociaux »

RÉGIME FISCAL ET SOCIAL (ENTREPRISE/BÉNÉFICIAIRES)

Le régime fiscal du dispositif est largement calqué sur le régime des stock-options.

Ainsi, comme dans le régime des stock-options, il convient de distinguer dans ce nouveau dispositif :

- d'une part, l'avantage tiré de l'attribution d'actions gratuites (« gain d'acquisition ») qui est égal à la valeur des titres au jour de leur attribution définitive ;
- d'autre part, la plus-value de cession qui est égale à la différence entre le prix de cession et la valeur des titres au jour de l'acquisition (c'est-à-dire au terme de la période d'acquisition).

Le gain d'acquisition

Impôt sur le revenu

Pour les actions gratuites attribuées jusqu'au **27 septembre 2012**⁽²⁶⁾, ce complément de rémunération est imposé selon des règles particulières. En effet, l'avantage est imposé de plein droit au taux forfaitaire de 30 %, sauf option pour l'imposition de cet avantage selon les règles applicables aux traitements et salaires.

Pour les actions gratuites attribuées à compter du **28 septembre 2012**, cet avantage est imposable de plein droit selon les règles applicables aux traitements et salaires (barème progressif de l'impôt sur le revenu).

Si les actions gratuites sont versées dans le PEE, le gain d'acquisition est exonéré d'impôt sur le revenu.

Prélèvements sociaux

Pour les actions gratuites attribuées jusqu'au **27 septembre 2012**, l'avantage, quel que soit son mode d'imposition à l'impôt sur le revenu, est soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine sans possibilité de déduire de l'assiette de l'impôt sur le revenu la CSG correspondante.

Pour les actions gratuites attribuées à compter du **28 septembre 2012**, le gain d'acquisition est soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus d'activité (CSG 7,5%, CRDS 0,5%).

A l'impôt sur le revenu, la fraction de CSG de 5,1% est déductible des revenus imposables dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année du paiement de ladite CSG.

S'y ajoute, pour les actions gratuites attribuées depuis le 16 octobre 2007, une contribution salariale spécifique⁽²⁷⁾.

(26) Conformément au 6 bis de l'article 200 A du code général des impôts

(27) Article L. 137-14 du code de la sécurité sociale

« La plus-value résultant de la cession d'actions gratuites, est imposée selon le régime de droit commun des plus-values de cession de valeurs mobilières ou de droits sociaux⁽²⁸⁾. Elle est exonérée d'impôt sur le revenu si les actions gratuites ont été versées dans un PEE. »

La plus-value de cession

La plus-value résultant de la cession d'actions gratuites, est imposée selon le régime de droit commun des plus-values de cession de valeurs mobilières ou de droits sociaux⁽²⁸⁾. Cependant, elle est exonérée d'impôt sur le revenu si les actions gratuites ont été versées dans un PEE.

Les plus-values de cessions de valeurs mobilières réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013 sont imposées au barème progressif de l'impôt sur le revenu (au taux maximum de 45 %) après déduction le cas échéant, d'un abattement pour durée de détention des titres par le cédant.

Les plus-values sur titres de sociétés ne peuvent en principe plus faire l'objet d'une imposition forfaitaire comme précédemment.

Les plus-values sont également soumises aux prélèvements sociaux au titre des revenus du patrimoine (15,5% - taux en vigueur au 1^{er} janvier 2015).

Cette plus-value de cession est susceptible de bénéficier des abattements pour durée de détention⁽²⁹⁾. Il est précisé que ces abattements ne s'appliquent qu'en matière d'impôt sur le revenu. Les prélèvements sociaux au titre des revenus du patrimoine restent dus sur la totalité de la plus-value de cession réalisée.

La moins-value réalisée le cas échéant, en cas de cession des actions gratuites pour un prix inférieur à leur valeur au jour de l'attribution définitive, est déduite du gain d'acquisition⁽³⁰⁾.

(28) Article 150-0 A du code général des impôts

(29) Article 150-0 D du code général des impôts

(30) En application du 6 bis de l'article 200 A du CGI pour les actions gratuites attribuées jusqu'au 27/09/2012, et en application du V de l'article 80 quaterdecies du CGI pour les actions gratuites attribuées à compter du 28/09/2012.





2. L'AUGMENTATION DE CAPITAL RÉSERVÉE AUX SALARIÉS

LES ENTREPRISES CONCERNÉES

Toutes les sociétés anonymes cotées et non cotées peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents au PEE.

Les augmentations de capital peuvent être organisées au profit des salariés des entreprises incluses dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes, tel que défini à l'article L 233-16 du code de commerce (ou selon les dispositions spécifiques qui régissent les établissements de crédit, les entreprises d'assurance, les institutions de prévoyance et les mutuelles).

La réglementation incite les entreprises à procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés⁽³¹⁾ :

- Lors de toute augmentation de capital en numéraire (obligation permanente), l'AGE doit se prononcer sur une résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés dans le cadre du PEE. La sanction en cas de non-respect de cette disposition est la nullité de l'augmentation de capital.
- Tous les 3 ans (obligation périodique triennale⁽³²⁾), si le capital détenu par les salariés est inférieur à 3 % du capital social, la société doit convoquer une AGE afin de se prononcer sur une augmentation de capital réservée aux salariés adhérents à un PEE. Cette obligation s'applique même si la société n'a pas encore mis en place de PEE. La sanction en cas de non-respect de cette disposition est une injonction par le président du tribunal statuant en référé.

(31) Article L 225-129-6 du code de commerce

(32) L'article L 225-129-6, al. 2 du code de commerce a été modifié par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 : le délai de 3 ans est repoussé à 5 ans lorsqu'une AGE s'est prononcée depuis moins de 3 ans, dans le cadre de son obligation permanente (augmentation de capital de droit commun), sur un projet de résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés

LES BÉNÉFICIAIRES

Tous les adhérents au PEE pouvant faire des versements peuvent souscrire à l'augmentation de capital :

- les salariés de l'entreprise ;
- les mandataires sociaux dans les sociétés employant au moins 1 et au plus 250 salariés ;
- les anciens salariés de l'entreprise partis en retraite ou en préretraite.

Les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne peuvent plus verser au PEE, même s'ils n'ont pas liquidé leurs avoirs.

Lorsqu'une condition d'ancienneté est prévue dans le règlement du PEE, les salariés peuvent souscrire dès qu'ils remplissent ladite condition d'ancienneté et si la période de souscription n'est pas close.

LES MODALITÉS ET CONDITIONS⁽³³⁾

Le régime de l'augmentation de capital réservée aux salariés est détaillé dans la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale (Dossier PEE, Fiche 4).

L'entreprise n'a pas à accomplir les formalités de publicité préalables à l'ouverture de la souscription⁽³⁴⁾.

Par ailleurs, elle est réalisée à concurrence des titres souscrits par les salariés que cette opération soit ou non réalisée à travers un FCPE investi en titres de l'entreprise.

La suppression du Droit Préférentiel de Souscription (DPS)

L'AGE de la société doit supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit des salariés et fixe ou laisse le soin au conseil d'administration ou au directoire de fixer le nombre de titres nouveaux émis au profit des adhérents du PEE.

Le conseil d'administration ou le directoire décide ensuite de la mise en œuvre de l'augmentation de capital.

Le délai d'émission des titres

Lorsque l'AGE délègue sa compétence au conseil d'administration ou au directoire pour décider d'une augmentation de capital réservée aux salariés, une résolution particulière doit être votée. L'émission doit être réalisée dans un délai de 26 mois.

L'AGE peut également, lorsqu'elle décide elle-même de l'augmentation de capital, déléguer au conseil d'administration ou au directoire le pouvoir de fixer les modalités de l'émission de titres. L'émission doit alors être réalisée dans les 5 ans de cette délégation.

La fixation du prix de souscription

Sociétés non cotées sur un marché réglementé

Le prix de souscription est déterminé conformément aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise (cf. 1^{re} partie du guide).

À défaut, le prix de souscription est fixé en divisant par le nombre de titres existant le montant de l'actif net calculé d'après le bilan le plus récent ou, à défaut, à dire d'expert désigné en justice à la demande du président du conseil d'administration ou du directoire.

Les sociétés qui n'auraient pas procédé à une expertise ne pourraient prétendre à aucune exonération fiscale ou sociale.

Les sociétés non cotées bénéficient de la faculté de rabais sur leurs actions, suivant le modèle de la décote possible pour les titres de sociétés cotées.

Ainsi, l'entreprise peut tout de même accorder une décote dans les limites suivantes :

- jusqu'à 20 % pour une indisponibilité prévue par la PEE égale à 5 ans ;
- jusqu'à 30 % lorsque la durée d'indisponibilité est supérieure ou égale à 10 ans.

Sociétés cotées sur un marché réglementé

Les règles de détermination du prix d'émission des titres réservés aux salariés sont fixées par l'article L.3332-19 du code du travail.

Deux hypothèses :

- Si la société dont le capital va être augmenté est introduite simultanément en bourse, alors le prix de souscription est déterminé par référence au prix d'admission sur le marché, à condition que la décision du conseil d'administration ou du directoire fixant la date de souscription intervienne au plus tard 10 séances de bourse après la date de première cotation.

Le prix de souscription ne peut être :

- ni supérieur au prix d'admission sur le marché,
- ni inférieur de plus de 20 % à ce prix d'admission.

- Si la société est déjà cotée, alors le prix de souscription est déterminé par référence à la moyenne des cours cotés aux 20 séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription.

Le prix de souscription ne peut être :

- ni supérieur à cette référence moyenne,
- ni inférieur de plus de 20 % à cette moyenne.

La société dispose donc de la possibilité d'accorder une décote sur le prix allant de 0 à 20 %. La décote peut aller jusqu'à 30 % si le PEE ou l'un de ses compartiments dans lequel sont inscrits les titres, a une durée d'indisponibilité supérieure ou égale à 10 ans.

Le PEE peut ainsi être composé de plusieurs compartiments de durées d'indisponibilités différentes.

(33) Article L.225-138-1 du code de commerce

(34) Articles L.225-142, L.225-144, L.225-146 et R.225-120 du code de commerce

La période de souscription

La durée de la souscription n'est pas réglementée. Les sommes versées au PEE doivent être employées dans les 15 jours de leur affectation :

- en parts de FCPE d'actionnariat salarié⁽³⁵⁾ ;
- en titres de l'entreprise ou d'une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de l'article L 233-16 du code de commerce ;
- en parts de FCPE de reprise⁽³⁶⁾ ;
- en titres de SICAVAS.

Le financement de la souscription

Par le salarié

Les adhérents au PEE peuvent souscrire à l'augmentation de capital :

- en effectuant des versements dans le plan, abondés ou non par l'employeur ;
- en utilisant les sommes issues de la participation ou de l'intéressement, abondées ou non par l'employeur ;
- en modifiant l'affectation des sommes déjà placées dans le PEE (arbitrage) si le règlement le permet et dans les conditions qu'il prévoit.

La société a la possibilité de n'exiger aucun versement des salariés lors de la souscription. Les titres de capital ou valeurs mobilières donnant accès au capital peuvent être libérés, à la demande de la société ou du souscripteur, soit par versement périodique, soit par prélèvements égaux et réguliers sur le salaire du souscripteur. Ces prélèvements ne sauraient être supérieurs au quart de la rémunération annuelle brute. Il s'agit là d'une limite annuelle qui ne saurait être dépassée.

Lorsque c'est le FCPE dédié qui souscrit à l'augmentation de capital réservée, le conseil de surveillance du FCPE doit se réunir et rappeler les modalités de l'opération. Le FCPE, à l'appui du procès-verbal du conseil de surveillance, utilise ses titres liquides pour souscrire à l'augmentation de capital. Suite à sa souscription, l'investissement du FCPE en titres de l'entreprise doit toujours respecter les règles de ratios réglementaires.

Par l'entreprise

Les salariés peuvent bénéficier d'un prêt de l'entreprise afin de leur permettre de souscrire ou d'acquérir des actions de l'entreprise (d'une de ses filiales ou d'une société liée, comprise dans le champ d'un PEG)

La libération des titres⁽³⁷⁾

Le délai susceptible d'être accordé aux souscripteurs pour la libération des titres ne peut être supérieur à 3 ans.

Les titres de capital ou valeurs mobilières donnant accès au capital ne sont négociables qu'après avoir été intégralement libérés. Cette disposition vise notamment les actions dont les salariés pourraient demander le déblocage anticipé.

En outre et contrairement au régime de droit commun de l'article L 225-134 du code de commerce, il n'est pas nécessaire que la totalité des titres réservés aux salariés soit souscrite par ces derniers.

La décision du conseil d'administration ou du directoire détermine la règle de réduction éventuellement applicable en cas de sursouscription de titres, parmi lesquelles à titre d'exemple :

- une réduction strictement proportionnelle (en pourcentage) ;
- une réduction selon l'origine de versement.

À noter

Les avoirs disponibles faisant l'objet d'un arbitrage pour souscrire à une augmentation de capital ne sont pas pris en compte dans le plafond du quart de la rémunération annuelle brute et peuvent être abondés sous réserve d'une nouvelle période de blocage de 5 ans.

Lorsque le règlement du PEE permet la souscription par arbitrage d'avoirs indisponibles⁽³⁸⁾, la souscription par arbitrage peut également être abondée sous réserve d'un reblocage des sommes pendant 5 ans.

BON À SAVOIR

Le régime de ce financement diffère :

- Si l'étalement des versements est effectué à titre gratuit et qu'il ne dépasse pas 12 mois à compter de la date de libération des titres, alors l'avantage correspondant est exonéré d'impôt sur le revenu pour le salarié.
- Si l'étalement dans le temps est supérieur au délai ci-avant indiqué, alors, les bénéficiaires devront supporter un taux d'intérêt qui ne peut être inférieur à 70 % du meilleur taux offert habituellement à la clientèle ou être inférieur au taux d'intérêt légal, selon le cas. Dans le cas où ces conditions ne sont pas remplies, l'avantage correspondant sera qualifié de complément de salaire et soumis de ce fait aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

(35) Article L 214-165 du code monétaire et financier

(36) Article L.3332-16 du code du travail

(37) Dans l'offre de Natixis Interépargne, les actions devront être intégralement libérées

(38) Sauf avoirs indisponibles ayant bénéficié d'un abondement majoré

Modalités particulières de décote ou d'abondement

L'assemblée générale qui décide l'augmentation de capital peut attribuer des actions gratuites ou d'autres titres donnant accès au capital dans deux cas⁽³⁹⁾ :

Cas 1 : L'attribution d'actions gratuites en substitution de la décote

Des actions gratuites, ou d'autres titres donnant accès au capital, peuvent être accordées en substitution partielle ou totale à la décote ou au rabais maximal de 20 % ou 30%. Ainsi, par exemple, une société peut accorder soit 20 % de décote ou attribuer 1 action gratuite pour 5 actions souscrites ou encore accorder une décote de 10 % et 1 action gratuite pour 10 actions souscrites. Les actions gratuites peuvent être attribuées dès la souscription des actions. Leur attribution peut également être conditionnée par une durée de détention spécifique.

Cas 2 : L'attribution d'actions gratuites par imputation sur le plafond de l'abondement de l'entreprise

Les sociétés commerciales peuvent attribuer des actions gratuites ou d'autres titres donnant accès au capital aussi bien pour les sociétés non cotées que pour les sociétés cotées. Dans ce dernier cas, cette attribution gratuite d'actions intervient indépendamment de la décote accordée ou des actions gratuites attribuées en substitution totale ou partielle à ladite décote. Le nombre et les conditions d'attribution de ces actions gratuites sont libres. Cependant, la contre-valeur de ces actions évaluée au prix de souscription s'impute sur le plafond d'abondement⁽⁴⁰⁾.

En toute hypothèse, le montant total de l'abondement constitué en tout ou partie au moyen de versements de l'entreprise et d'attribution d'actions gratuites, ne peut excéder les plafonds de l'abondement⁽⁴¹⁾. Même sous cette forme, l'abondement est soumis à CSG et CRDS.

Cette attribution d'actions gratuites intervient indépendamment de la décote accordée ou des actions gratuites attribuées en substitution totale ou partielle à ladite décote. Le nombre et les conditions d'attribution de ces actions sont libres.

Les bénéficiaires

Les bénéficiaires de ces actions gratuites sont tous les adhérents du PEE.

Les adhérents retraités et préretraités peuvent bénéficier d'attribution d'actions gratuites en substitution totale ou partielle de la décote, mais pas des actions gratuites dont la contre-valeur s'impute sur l'abondement dès lors que ces derniers ne peuvent pas bénéficier de l'abondement.

Dans les mêmes conditions, cette affectation peut également concerner les actions attribuées à des membres de groupe de sociétés.

Dans ce cas, il suffit que l'ensemble du personnel salarié au sein de l'entité concernée se soit vu attribué des actions gratuitement pour satisfaire la première condition.

RÉGIME FISCAL

L'avantage correspondant à la décote ou rabais consenti sur le prix de souscription n'entre pas dans l'assiette des cotisations sociales et est exonéré d'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire et de taxe sur les salaires pour l'entreprise.

Fiscalité des actions gratuites remises en substitut à la décote ou au titre de l'abondement :

L'avantage résultant de l'attribution d'actions gratuites est exonéré des cotisations et contributions sociales au titre des revenus d'activité, des taxes et participations sur les salaires et d'impôt sur le revenu.

(39) Article L. 3332-21 du code du travail

(40) Article L. 3332-11 du code du travail

(41) Article L. 3332-11 du code du travail

3. LES STOCK- OPTIONS⁽⁴²⁾



MODALITÉS (MISE EN PLACE, PÉRIODE DE BLOCAGE)

Les options de souscription ou d'achat d'actions (« stock-options ») constituent un dispositif d'actionnariat salarié qui permet aux sociétés d'accorder à leurs salariés et/ou mandataires sociaux, le droit de souscrire ou d'acheter, à des conditions avantageuses, une certaine quantité d'actions, pendant une période donnée, à un prix déterminé d'avance. Ce prix ne peut être modifié pendant la durée de l'option (sauf ajustements en cas d'opérations financières ultérieures ayant des répercussions sur la valeur du titre). Les bénéficiaires disposent d'un certain délai pour lever l'option. Ainsi, en cas de hausse de la valeur de l'action, ils peuvent souscrire ou acquérir les titres à un prix inférieur à leur valeur du moment.

(42) Dispositif institué par la loi du 31 décembre 1970 - articles L 225-177 à L 225-186 du code de commerce

Champ d'application

Les entreprises concernées

Toutes les sociétés par actions (SA, SAS, commandite par actions...) qu'elles soient cotées ou non⁽⁴³⁾. En pratique, la mise en œuvre des plans d'options dans les sociétés dont les titres ne sont pas cotés soulève des difficultés en raison de l'absence de marché sur les titres concernés. Cela nécessite le plus souvent la mise en place d'un système approprié de contrepartie de façon à pallier l'incertitude sur la valeur réelle de ces titres et surtout une quasi-impossibilité pour les bénéficiaires des options de revendre leurs actions.

Procédure d'attribution des options

L'autorisation préalable par l'Assemblée Générale Extraordinaire (AGE)

L'AGE, sur rapport du conseil d'administration ou du directoire et sur rapport spécial du commissaire aux comptes, **autorise le conseil d'administration ou le directoire à consentir des options**. Cette autorisation peut être utilisée pendant un délai fixé par l'AGE qui ne peut excéder 38 mois⁽⁴⁴⁾.

Le rapport du conseil d'administration ou du directoire qui précède l'autorisation de l'AGE contient les indications suivantes :

- motifs de l'ouverture des options ;
- modalités proposées pour la fixation du prix de souscription ou d'achat.

Le CAC (lorsqu'il y en a un) ne donne qu'un avis sur les modalités proposées pour la fixation du prix de souscription ou d'achat⁽⁴⁵⁾. Cet avis cependant est obligatoire.

Le comité d'entreprise doit être consulté préalablement à la mise en place de certains plans d'options⁽⁴⁶⁾ et, en particulier, si le plan concerne de nombreux salariés ou entraîne une augmentation importante du capital social.

Contenu de l'autorisation : en pratique, la collectivité des associés ou l'AGE donne souvent une large délégation de pouvoir au conseil d'administration (ou au directoire ou aux dirigeants) et lui laisse non seulement le soin de fixer la nature des options (options de souscription ou options d'achats) mais aussi les conditions d'attribution de ces options et les modalités selon lesquelles elles pourront être exercées. Cependant, elle doit se prononcer obligatoirement sur deux points :

- 1 - sur les modalités de fixation du prix de souscription ou d'achat des actions ;
- 2 - sur le délai pendant lequel les options pourront être exercées.

Octroi des options

C'est donc au conseil d'administration (ou au directoire), ou encore au président ou aux dirigeants désignés à cet effet par les statuts dans les SAS, qu'il appartient, dans le cadre de l'autorisation donnée par la décision collective ou l'assemblée, de fixer les conditions sans lesquelles sont consenties les options.

Le conseil d'administration, ou le directoire ou les dirigeants dans les SAS ne sont pas tenus d'offrir les options dès que la collectivité des associés ou l'assemblée a pris sa décision. Ils peuvent différer cette offre ou y renoncer s'ils estiment qu'elle est inopportune. Ils ont bénéficié d'une autorisation qu'ils demeurent libres d'utiliser ou non. Une fois consentie, l'option est **irrévocable**.

Le plus souvent, la collectivité des associés ou l'assemblée générale laisse au conseil d'administration ou au directoire, ou aux dirigeants dans les SAS, le soin d'apprécier s'il convient d'accorder des options de souscription ou des options d'achat. La distinction est importante pour la société émettrice uniquement ; les options de souscription permettant à celle-ci d'augmenter ses fonds propres sans charge excessive alors qu'en cas d'ouverture d'options d'achat, elle doit acheter, avant l'ouverture des options, le nombre d'actions nécessaire pour répondre aux demandes qui sont présentées, ce qui entraîne une immobilisation des capitaux que la société ne pourra récupérer qu'après la levée des options. De plus, si la croissance et les résultats sont insuffisants ou, pour les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé ou organisé, les cours sont en baisse, les options ne seront pas levées et la société devra alors en principe revendre à perte les actions qu'elle avait mises en réserve. Elle pourra toutefois les attribuer gratuitement à ses salariés ou ses dirigeants⁽⁴⁸⁾.

(43) Articles 226-1, L.227-1, L.225-177 et L.225-179 du code de commerce

(44) Articles L.225-177 et L.225-179 al.1er du code de commerce

(45) Article R.225-144 al.2 du code de commerce

(46) Article L.2323-6 du code du travail

(47) Article L.225-177 alinéa 2 du code de commerce

(48) Art. L.225-209 al.5 du code de commerce : dans les conditions prévues aux articles L.225-197 à L.225-197-3 du même code



Mais pour les associés ou actionnaires, le choix des options de souscription est de nature à entraîner une dilution du capital et donc une baisse de la valeur des actions.

Dans les limites fixées par la loi et éventuellement celles imposées par la décision collective ou l'assemblée, le conseil d'administration ou le directoire, ou les dirigeants dans les SAS arrête la date à partir de laquelle les options sont offertes, ainsi que le nombre et la qualité des bénéficiaires des options. La collectivité des associés ou l'assemblée peut fixer avec précision les conditions requises pour l'obtention du droit aux options, et même désigner nommément les bénéficiaires de ce droit ; mais ce n'est pas une obligation.

Dans les mêmes limites, il détermine également le nombre maximal des actions qui pourront être souscrites ou achetées par chacun des bénéficiaires des options, sous réserve toutefois du cas des dirigeants des sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé (cf. recommandations sur les principes à respecter et figurant dans les codes de gouvernance Afep-Medef et Middle-next).

Les limites quant au nombre d'actions offertes

Le montant total des options ouvertes et non encore levées ne peut donner droit à souscrire un nombre d'actions excédant 1/3 du capital social de la société⁽⁴⁹⁾.

Les limites quant à la date d'octroi des options

Les sociétés cotées ne peuvent consentir des options⁽⁵⁰⁾ :

- dans le délai de 10 séances de Bourse précédant et suivant la date à laquelle les comptes consolidés ou les comptes annuels sont rendus publics ;
- dans le délai compris entre la date à laquelle les organes sociaux de la société ont connaissance d'une information qui si elle était rendue publique, pourrait avoir une incidence significative sur le cours des titres de la société et la date postérieure de 10 séances de Bourse à celle où cette information a été rendue publique ;
- aucune option ne peut être consentie moins de 20 séances de Bourse après le détachement d'un coupon donnant droit à un dividende ou à une augmentation de capital⁽⁵¹⁾.

Les limites quant au prix de souscription ou prix d'achat

Le prix de souscription ou d'achat doit être fixé au jour où l'option est consentie par le conseil d'administration ou le directoire, dans les limites fixées par l'AGE et la loi, c'est-à-dire le jour où le conseil d'administration ou le directoire, ou les dirigeants dans les SAS, arrêtent les conditions générales de l'offre (nature des options, dates d'ouverture, désignation des bénéficiaires)⁽⁵²⁾.

- Lorsqu'il s'agit de sociétés non cotées : le prix de souscription ou d'achat est déterminé conformément aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions, en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise.
- Lorsqu'il s'agit de sociétés cotées : le prix de souscription ou d'achat ne peut être inférieur à 80 % de la moyenne des cours cotés aux 20 séances de Bourse précédant ce jour ; et s'agissant uniquement des options d'achat, à 80 % du cours moyen d'achat des actions détenues par la société en vue de l'attribution à leurs salariés ou dirigeants⁽⁵³⁾ et, le cas échéant, dans le cadre d'un rachat de ses propres actions⁽⁵⁴⁾.
- Lorsque, pendant la durée de l'option, la société procède à des opérations financières susceptibles d'influer sur la valeur du titre (par exemple attribution d'actions gratuites, distribution de réserves), le conseil d'administration, le directoire, ou les dirigeants dans les SAS, doivent, pour tenir compte de l'incidence de chaque opération, procéder à un ajustement du prix des actions correspondant aux options consenties⁽⁵⁵⁾.

L'obligation d'information

Un rapport spécial doit informer chaque année, l'Assemblée Générale Ordinaire (AGO) des opérations d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions, et le cas échéant l'AGO de la société contrôlant majoritairement, directement ou indirectement, celle qui consent les options.

(49) Article L.225-182 alinéa 1 et R.225-143 du code de commerce.

(50) Article L.225-177 alinéa 5 s. et L.225-179 alinéa 2 du code de commerce.

(51) Article L.225-177, alinéa 4 du code de commerce.

(52) Article L.225-177 alinéa 4 et L.225-179 alinéa 2 du code de commerce.

(53) Articles L.225-208 et L.225-209 du code de commerce.

(54) Article L.225-179 alinéa 2 du code de commerce.

(55) Article L.225-181 alinéa 2 du code de commerce.

Mise en œuvre

Avant la levée de l'option

Les bénéficiaires qui ont quitté la société au moment de la levée de l'option peuvent en principe exercer leurs droits, sauf dispositions contraires du plan. En cas de décès du bénéficiaire, ses héritiers peuvent exercer l'option dans un délai de 6 mois à compter du décès.

Le régime juridique avant la levée de l'option⁽⁵⁶⁾

Les bénéficiaires sont titulaires d'un simple droit de créance mais ne sont pas propriétaires des titres. Ils ne possèdent donc aucun des droits qui y sont attachés (droit de vote, droit aux dividendes...), et ne peuvent pas céder leurs droits jusqu'à la levée de l'option.

Après la levée de l'option

Par « levée d'option », on entend le fait pour son bénéficiaire d'exercer son droit d'achat des actions de son entreprise dans la période prévue.

La date de levée de l'option

Les options doivent être levées dans le délai fixé par le conseil d'administration ou le directoire. Pour fidéliser davantage les bénéficiaires des options, certaines sociétés prévoient une période de blocage pendant laquelle l'option ne peut pas être levée. La durée du blocage peut être fixée à quatre ans pour des raisons tenant au régime fiscal et social des plans d'option.

Le régime juridique après la levée de l'option

Les bénéficiaires peuvent exercer tous les droits attachés aux actions (droit de participer aux assemblées, droit de vote, droit aux dividendes).

Les actions sont librement cessibles sauf interdiction de revente immédiate par le conseil d'administration ou le directoire (qui ne peut excéder 3 ans à compter de la date de levée d'option⁽⁵⁷⁾).

Dans les sociétés dont les actions ne sont pas inscrites sur un marché boursier, les bénéficiaires des options qui souhaitent revendre leurs actions à l'issue de la période d'incessibilité peuvent rencontrer des difficultés pour trouver des acheteurs. Aussi est-il souvent prévu dans les règlements de plans qu'une personne physique ou morale ou un fonds commun de placement constitué dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise se portera acheteur de toutes les actions dont les bénéficiaires des options souhaiteraient se défaire. La clause organisant cette « contrepartie » doit préciser les modalités de fixation du prix de rachat et les conditions de paiement de ce prix.

La spécificité des actions issues de la levée d'options faite dans le PEE

Le mécanisme⁽⁵⁸⁾

Il est possible d'utiliser les avoirs indisponibles d'un ou plusieurs PEE pour lever des options.

Les titres sont acquis ou souscrits à l'aide de ces avoirs liquidés, nets des prélèvements sociaux.

Les actions acquises ou souscrites sont ensuite affectées au PEE auquel le bénéficiaire a adhéré et dont les avoirs ont servi à lever les options. Les titres reversés sont détenus en direct dans le plan et inscrits au nominatif sur un compte spécifique ouvert au nom du bénéficiaire.

Ce versement n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération annuelle et ne peut donner lieu à abondement de l'entreprise.

Les actions sont inscrites dans le PEE à leur prix d'acquisition ou de souscription, tel qu'il a été fixé par le conseil d'administration ou le directoire lors de l'attribution des options.

Le cas échéant, le prix d'acquisition doit être majoré du montant du rabais supérieur à 5 % (cf. Régime fiscal et social).

L'indisponibilité

Les actions reversées dans le PEE sont frappées d'une indisponibilité absolue de 5 ans : le titulaire du compte titres ne peut pas céder ses actions (à titre onéreux ou gratuit) et ne peut faire valoir aucun cas de déblocage anticipé, sauf décès de l'épargnant⁽⁵⁹⁾.

(56) Article L.225-183 alinéa 2 du code de commerce.

(57) Article L.225-177 alinéa 2 du code de commerce.

(58) Article L.3332-25 du code du travail.

(59) Article L.3332-25 du code du travail.

« Dans les sociétés dont les actions ne sont pas inscrites sur un marché boursier, les bénéficiaires des options qui souhaitent revendre leurs actions à l'issue de la période d'incessibilité peuvent rencontrer des difficultés pour trouver des acheteurs »

BÉNÉFICIAIRES/CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Les bénéficiaires dans la société qui consent les options

Les salariés

L'ensemble des salariés ou certaines catégories d'entre eux⁽⁶⁰⁾.

Dans les limites fixées par la loi et éventuellement, celles imposées par la décision collective ou l'assemblée, le nombre et la qualité des bénéficiaires des options de souscription ou d'achat sont librement déterminés par le conseil d'administration (ou le directoire ou les dirigeants) sur délégation de l'assemblée générale extraordinaire ou de la collectivité des associés.

Par catégories de personnel, il faut se référer à celles qui sont retenues pour l'application du droit du travail (ouvriers, employés, ingénieurs et cadres, agents de maîtrise). D'autres catégories peuvent être retenues (s'inspirant des usages ou des accords collectifs) si elles sont déterminées à partir de critères objectifs, non restrictifs et clairement définis.

Les mandataires sociaux

Dirigeants

Des mesures d'encadrement successives ont été prises en matière d'octroi d'options de souscription ou d'achat d'actions au bénéfice des dirigeants sociaux. Au-delà des textes législatifs et réglementaires, notamment, pour les dirigeants des sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, des recommandations sur les principes à respecter figurent également dans les codes de gouvernance Afep-Medef (art.20.1 et suivants notamment) et Middlednext.

De façon générale, les dirigeants sociaux, présidents, directeurs généraux, directeurs généraux délégués, membres du directoire, ou gérants s'il s'agit d'une société en commandite par actions, ou encore présidents, directeurs généraux et directeurs généraux délégués dans les sociétés par actions simplifiées peuvent, comme les salariés, bénéficier des options de souscription ou d'achat d'actions⁽⁶¹⁾.

Toutefois, il est désormais prévu des restrictions et contraintes en cas d'octroi aux dirigeants :

- obligation de conservation : lorsqu'une société par actions, cotée ou non, consent des options de souscription ou d'achat d'actions à ses dirigeants, le conseil d'administration (ou le conseil de surveillance) doit, soit décider que les options ne peuvent pas être levées par les intéressés avant la cessation de leurs fonctions, soit fixer la quantité d'actions qu'ils sont tenus de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions ;
- obligation d'amélioration : dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, des options ouvrant droit à la souscription ou à l'achat d'actions ne peuvent être attribuées aux dirigeants que si la société remplit au moins une des conditions suivantes au titre de l'exercice au cours duquel sont attribuées ces options :
 1. La société procède à une attribution d'options au bénéfice de l'ensemble de ses salariés et d'au moins 90% de l'ensemble des salariés de ses filiales françaises ;
 2. Elle met en place un accord d'intéressement ou un accord de participation dérogatoire ou volontaire au bénéfice de ses salariés et d'au moins 90% des salariés de ses filiales françaises.
- respect des principes d'équilibre et de mesure pour l'octroi aux dirigeants d'options ou d'actions de performance : des recommandations sur les principes à respecter figurent dans les Codes de gouvernance Afep-Medef et Middlednext.



Non dirigeants

Les autres mandataires sociaux, notamment les simples administrateurs ou les membres du conseil de surveillance, sont en principe exclus du bénéfice des options.

Toutefois, les mandataires sociaux non dirigeants peuvent participer à ces plans d'options si :

- ils cumulent leurs fonctions avec un contrat de travail, ou
- ils exercent des fonctions de président, directeur général, directeur général délégué, membre du directoire ou de gérant d'une société appartenant au même groupe que la société qui consent les options, ou
- ils participent avec des salariés à la création d'une société ou à sa reprise par voie de rachat de la majorité des droits de vote.

(60) Article L.225-177 alinéa 1 du code de commerce.

(61) Article L.225-185 alinéa 4 du code de commerce

Les bénéficiaires dans les sociétés qui lui sont liées⁽⁶²⁾

Les salariés et/ou mandataires sociaux des filiales de la société qui consent les options

Il s'agit des salariés et mandataires sociaux des sociétés ou groupements d'intérêt économique dont 10 % au moins du capital ou des droits de vote sont détenus, directement ou indirectement, par la société qui consent les options.

Les salariés et/ou mandataires sociaux des sociétés mères de la société qui consent les options

Il s'agit des salariés et mandataires sociaux des sociétés ou groupements d'intérêt économique détenant, directement ou indirectement, au moins 10 % du capital ou des droits de vote de la société qui consent les options.

Les salariés et/ou mandataires sociaux des sociétés sœurs de la société qui consent les options, à condition que cette dernière soit cotée.

Il s'agit des salariés et mandataires sociaux des sociétés ou groupements d'intérêt économique dont 50 % au moins du capital ou des droits de vote sont détenus, directement ou indirectement, par une société détenant elle-même, directement ou indirectement, au moins 50 % du capital de la société qui consent les options.

Toutes ces dispositions ne sont pleinement applicables que si les titres sur lesquels portent les options sont admis aux négociations sur un marché réglementé. Dans le cas contraire, les options ne peuvent être consenties qu'aux salariés de la société qui les attribue et à ceux des sociétés dont 10% du capital ou des droits de vote sont détenus, directement ou indirectement par cette société⁽⁶³⁾.

Les limites d'attribution

Les limites d'attribution individuelle au niveau de chaque bénéficiaire

Il ne peut pas être consenti d'options à un bénéficiaire possédant plus de 10 % du capital social. Cette limite est fixée à 33 % du capital social lorsque les options sont consenties à l'occasion de la création d'une société ou du rachat d'une société, dans un délai de 2 ans après cette création ou ce rachat⁽⁶⁴⁾.

Les limites d'attribution globale au niveau de la société

Le nombre total des options ouvertes et non encore levées ne peut donner droit à souscrire un nombre d'actions excédant 1/3 du capital social de la société qui consent les options.

La date d'appréciation de ces limites

Ces limites doivent s'apprécier au moment où les options sont consenties.

(62) Article L.225-180 du code de commerce



BON À SAVOIR

En l'absence de dispositions légales ou réglementaires contraires, les options peuvent, sous les mêmes réserves concernant les titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, être consenties à des salariés ou dirigeants des sociétés mères, filiales, sous-filiales ou sœurs de la société émettrice qui sont situées à l'étranger (CA Paris 10-12-2002 : Dr. Sociétés 2003 chron. N°51).

REGIME FISCAL ET SOCIAL (ENTREPRISE/BÉNÉFICIAIRES)

La fiscalité applicable aux bénéficiaires hors PEE

Le régime spécial d'imposition du gain de levée d'options est applicable aux seules options sur titres attribuées conformément aux dispositions des articles L. 225-177 à L. 225-186 du code de commerce («plans qualifiés» ou «plans qualifiants»).

En outre, pour les options sur titre attribuées jusqu'au 27 septembre 2012, les actions ainsi souscrites ou acquises doivent revêtir la forme nominative et demeurer indisponibles sans être données en location, jusqu'à l'achèvement d'une période de quatre années (cinq années pour les options attribuées avant le 27 avril 2000) à compter de la date d'attribution de l'option⁽⁶⁵⁾. Si ces conditions ne sont pas respectées, le gain de levée d'options est imposé selon les règles des traitements et salaires au titre de l'année au cours de laquelle les actions sont converties au porteur, louées ou cédées.

De même, les avantages qui résultent de l'attribution d'options sur titres qui ne respectent pas les conditions fixées par le code de commerce («plans non qualifiés») ne bénéficient pas du régime spécial d'imposition.

Le régime fiscal du gain de levée d'options attribuées à compter du 28 septembre 2012 a été simplifié⁽⁶⁶⁾, en généralisant l'imposition du gain de levée d'options selon les règles des traitements et salaires.

Condition d'application du régime fiscal de faveur

Chacun des gains (rabais excédentaire, plus-value d'acquisition, plus-value de cession) est soumis à l'impôt, selon des taux qui varient en fonction :

- **de la date d'attribution des options** : le régime fiscal des stock-options a été modifié à de nombreuses reprises. Les dispositions fiscales applicables sont différentes selon la date d'attribution des options ;
- **du respect de la période d'indisponibilité fiscale de 4 ans**. Les actions peuvent être cédées avant l'expiration de ce délai, sans remise en cause du régime fiscal avantageux en cas de licenciement ou de mise à la retraite du bénéficiaire (à condition que les options soient levées au moins 3 mois avant l'événement), lors du décès du bénéficiaire ou lors d'une invalidité⁽⁶⁷⁾ ;
- **du respect de la période de portage de 2 ans des actions**.

Imposition de la plus-value d'acquisition et de la plus-value de cession⁽⁶⁸⁾

Le régime spécial d'imposition des options sur titres diffère en fonction de leur date d'attribution ou de leur levée :

Options attribuées jusqu'au 26 avril 2000

- Options attribuées avant le 20 septembre 1995 (cession après le délai d'indisponibilité de cinq ans)

Si options levées avant le 1 ^{er} janvier 1990		Si options levées depuis le 1 ^{er} janvier 1990
Gain de levée d'options	Plus-value de cession	Imposition de la totalité du gain ⁽¹⁾ : prix de cession moins prix d'acquisition
Exonération	Imposition selon les règles des plus-values de cession de valeurs mobilières ⁽²⁾	Imposition selon les règles des plus-values de cession de valeurs mobilières ⁽²⁾

(1) Minoré, le cas échéant, du montant du rabais excédentaire déjà imposé au titre de l'année de la levée de l'option.

(2) Augmenté des prélèvements sociaux dus au titre des revenus du patrimoine (15,5% au 01/01/2015).

- Options attribuées du 20 septembre 1995 au 26 avril 2000 (cession après le délai d'indisponibilité de cinq ans)

Gain de levée d'options ⁽¹⁾	Plus-value de cession
Imposition à l'impôt sur le revenu au taux forfaitaire de 30 % ⁽²⁾ ou option pour une imposition en traitements et salaires sans quotient ⁽²⁾	Imposition selon les règles des plus-values de cession de valeurs mobilières ⁽²⁾

(1) Minoré, le cas échéant, du montant du rabais excédentaire déjà imposé au titre de l'année de la levée de l'option.

(65) Article 163 bis C I du code général des impôts (abrogé au 28 septembre 2012)

(66) Loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 de finances - article 11

(67) Correspondant au classement dans la 2^e ou la 3^e des catégories prévues à l'article L 341-4 du code de la sécurité sociale

(68) BOI-ANXX-000066-20140812

Imposition du rabais excédentaire

Il correspond à la différence entre la valeur de l'action à la date d'attribution des options et le prix d'exercice de l'option (prix de souscription ou d'achat) fixé par la société à cette même date.

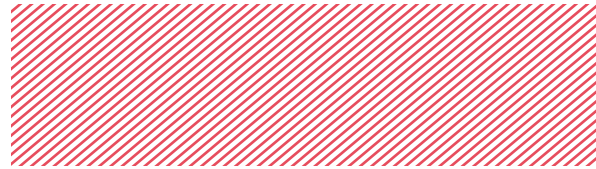
Si cet avantage est supérieur à 5 % de la valeur de l'action au moment de l'attribution de l'option, la fraction du rabais (appelée rabais excédentaire) qui excède ce seuil est imposable en tant que complément de rémunération au titre de l'année de la levée d'option.

Pour les options attribuées depuis le 17 mai 2001, il est précisé qu'aucun rabais ne peut être consenti sur le prix d'exercice d'options portant sur des titres non admis aux négociations sur un marché réglementé par rapport à la valeur de l'action déterminée selon les règles définies à l'article L. 225-177 du code de commerce et à l'article L. 225-179 du code de commerce.

Le complément de rémunération défini ci-dessus est à ajouter aux autres éléments de la rémunération. Il est passible de l'impôt sur le revenu selon les règles des traitements et salaires.

L'imposition immédiate du rabais excédentaire en tant que complément de salaire est définitive. Elle ne peut être remise en cause quelle que soit l'évolution ultérieure de la valeur de l'action. Toutefois, un système d'imputation permet lors de la cession ultérieure des actions, d'éviter une double taxation.

Le rabais excédentaire est assujéti aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité, au moment de la levée de l'option.



Options attribuées entre le 27 avril 2000 et le 27 septembre 2012

En cas de cession (à titre gratuit ou à titre onéreux), de conversion au porteur ou de mise en location des actions **pendant le délai d'indisponibilité de quatre ans** (sauf dispense du respect du délai d'indisponibilité)

Gain de levée d'options ⁽¹⁾	Plus-value de cession
Imposition selon les règles des traitements et salaires avec quotient ⁽²⁾	Imposition selon les règles des plus-values de cession de valeurs mobilières ⁽³⁾

1) Minoré, le cas échéant, du montant du rabais excédentaire déjà imposé au titre de l'année de la levée de l'option.

(2) Et imposition aux contributions sociales, à la CSG et à la CRDS dues au titre des revenus d'activité.

(3) Augmenté des prélèvements sociaux dus au titre des revenus du patrimoine (15,5% au 01/01/2015).

En cas de cession **après le délai d'indisponibilité de quatre ans** (ou de dispense du respect du délai d'indisponibilité)

Gain de levée d'options ⁽¹⁾				Plus-value de cession
Pour la fraction annuelle < ou = 152 500 €		Pour la fraction annuelle > 152 500 €		
Avant le délai de portage de 2 ans ⁽²⁾	Après le délai de portage de 2 ans ⁽²⁾	Avant le délai de portage de 2 ans ⁽²⁾	Après le délai de portage de 2 ans ⁽²⁾	
Imposition au taux forfaitaire de 30 % ⁽³⁾	Imposition au taux forfaitaire de 18 % ⁽³⁾	Imposition au taux forfaitaire de 41 % ⁽³⁾	Imposition au taux forfaitaire de 30 % ⁽³⁾	Imposition selon les règles des plus-values de cession de valeurs mobilières ⁽⁴⁾
Ou option pour l'imposition à l'impôt sur le revenu en traitements et salaires sans quotient ⁽³⁾				

Remarque

Pour les options attribuées depuis le 20 juin 2007, le gain de levée d'options est imposable au titre de l'année de cession, que celle-ci intervienne à titre onéreux ou à titre gratuit.

(1) Minoré, le cas échéant, du montant du rabais excédentaire déjà imposé au titre de l'année de la levée de l'option.

(2) Décompté à partir de l'expiration du délai d'indisponibilité de quatre ans (sauf en cas de dispense d'indisponibilité).

(3) Augmenté des prélèvements sociaux dus au titre des revenus du patrimoine. S'y ajoute, pour les options attribuées depuis le 16 octobre 2007, la contribution salariale spécifique.

(4) Augmenté des prélèvements sociaux dus au titre des revenus du patrimoine (15,5% au 01/01/2015).

Options sur titres attribuées à compter du 28 septembre 2012

Gain de levée d'options	Plus-value de cession
Imposition à l'impôt sur le revenu en traitements et salaires sans quotient ⁽¹⁾	24 % pour les cessions réalisées en 2012, barème progressif de l'IR, à compter des cessions réalisées en 2013 ⁽²⁾

(1) Et imposition à la CSG et à la CRDS dues au titre des revenus d'activité.

(2) Augmenté des prélèvements sociaux dus au titre des revenus du patrimoine (15,5% au 01/01/2015).



La fiscalité applicable aux bénéficiaires (PEE)

La plus-value d'acquisition, normalement soumise à l'impôt sur le revenu (comme salaire ou comme plus-value sur valeurs mobilières) dans le cadre du régime des stock-options, est fiscalement neutralisée par l'inscription des titres au PEE.

Le gain net de cession (à titre gratuit ou à titre onéreux) des titres devenus disponibles, est exonéré d'impôt sur le revenu. Il est assujéti aux prélèvements sociaux dans les conditions de droit commun (15,5%).

La fiscalité applicable à la société

Déduction des charges des résultats imposables⁽⁶⁹⁾

Les entreprises peuvent pratiquer, sous certaines conditions, une déduction au titre de l'exercice au cours duquel elles ont émis des actions au profit de leurs salariés en application d'une attribution gratuite d'actions à émettre ou de la levée d'options de souscription d'actions ou en application d'une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise.

Sont par ailleurs déductibles⁽⁷⁰⁾ les moins-values subies par les sociétés à ces mêmes occasions et résultant de la différence entre le prix de souscription des actions par les salariés et leur valeur d'origine.

Taxes et participations assises sur les salaires

Sur le plan social, le rabais excédentaire est considéré comme une rémunération lors de la levée de l'option⁽⁷¹⁾.

Par suite, il est soumis à l'ensemble des prélèvements assis sur les salaires dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale et, en particulier, à la taxe sur les salaires, à la taxe d'apprentissage et aux participations des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction

Sur le plan social, l'avantage tiré de la levée d'option est exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si le délai d'indisponibilité, fixé par la loi⁽⁷²⁾ à 4 ans à compter de la date d'attribution de l'option, est respecté et si les actions revêtent la forme nominative. À défaut, elle est assujétiée comme du salaire⁽⁷³⁾. Par suite, cet avantage n'est pas soumis, sous réserve de respecter les mêmes conditions, à l'ensemble des prélèvements assis sur les salaires dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale et, en particulier, à la taxe sur les salaires, à la taxe d'apprentissage et aux participations des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction.

(69) Article 217 quinquies II du code général des impôts

(70) Dans les conditions de l'article 39 duodecimes du code général des impôts

(71) Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale

(72) Conditions prévues de l'article L. 225-177 à L. 225-184 du code de commerce

(73) Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et article 163 bis C du code général des impôts.

4. CESSIION D'ACCTIONS SUR TITRES NON COTÉS DANS LE CADRE D'UN PEE



LES GÉNÉRALITÉS

La réalisation de la cession est matérialisée par un ordre de mouvement indiquant :

- Le nom du cédant et du cessionnaire ;
- Le nombre de titres cédés ;
- Le fait que l'opération est faite dans le cadre du PEE.

LES SPÉCIFICITÉS LIÉES AU PEE - POINT FISCALITÉ

Le régime des augmentations de capital réservées aux adhérents d'un PEE a été étendu⁽⁷⁴⁾, aux opérations de cession par l'entreprise de ses titres aux adhérents, dans la limite de 10 % du total des titres qu'elle a émis.

L'entreprise peut donc proposer les titres aux adhérents du plan et utiliser les mécanismes de décote (y compris sous forme d'actions gratuites) et d'abondement sous forme d'actions gratuites.

Dans le cadre du PEE, les cessions de gré à gré ne sont pas autorisées. Ainsi, toutes les opérations de cession des titres de l'entreprise non admis aux négociations sur un marché réglementé, et notamment celles impliquant le FCPE, doivent obligatoirement être faites au prix tel qu'il ressort de l'évaluation calculée selon la méthode fixée par l'expert.

Exception

Dans l'hypothèse d'une cession de la société à un repreneur, auquel cas le repreneur rachète le plus souvent à un prix supérieur.

Lorsque le FCPE achète des titres de l'entreprise, les points d'attention suivants doivent être respectés :

- le FCPE doit disposer de liquidités suffisantes pour acheter le nombre de titres désiré et pour régler au Trésor Public les droits d'enregistrement de 0,10 % ;
- il doit toujours respecter les règles de ratios qui lui sont applicables (respect des 1/3 et des 2/3) après l'achat des titres.

BON À SAVOIR

La vente à soi-même et l'apport de ses propres titres dans le PEE sont interdits. En revanche, les souscriptions en titres dans un FCPE peuvent être autorisées.

Fiscalité

Les cessions d'actions faites dans le compte titres ou à travers le FCPE bénéficient du cadre fiscal attractif de l'épargne salariale. Ainsi, la plus-value éventuellement réalisée lors de la vente de l'action est exonérée d'impôt.

(74) Loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionariat salarié





Natixis Interépargne

30, avenue Pierre Mendès-France
75013 Paris
France

www.interepargne.natixis.fr

