



Guide de l'actionnariat salarié 2024



Sommaire

Introduction p. 3

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

LES PRINCIPES DE BASE DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ..... p. 5

LES PRINCIPES SPÉCIFIQUES AUX FCPE INVESTIS EN TITRES DE L'ENTREPRISE..... p. 10

LES PRINCIPES SPÉCIFIQUES AUX COMPTES TITRES..... p. 16

II. Les principales opérations d'actionnariat salarié

LES ATTRIBUTIONS D' ACTIONS GRATUITES..... p. 21

L'AUGMENTATION DE CAPITAL RÉSERVÉE AUX SALARIÉS..... p. 31

LES STOCKS OPTIONS..... p. 37

LA CESSIION D' ACTIONS SUR TITRES NON COTÉS DANS LE CADRE D'UN PEE..... p. 48

Ce guide est fourni à titre indicatif et n'a pas de valeur contractuelle.
Il tient compte de la réglementation applicable à la date de sa rédaction.

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, 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.

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'Epargne 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.



Les opérations d'actionnariat salarié dans le cadre du PEE



1. Les principes de base de l'actionnariat salarié	p.5
Les entreprises concernées	p.6
Les bénéficiaires	p.7
Les modalités d'actionnariat salarié	p.7
Les titres	p.8
2. Les principes spécifiques aux fcpe investis en titres de l'entreprise	p.10
Le dossier amf (et diligence clientèle)	p.11
Le conseil de surveillance des fcpe	p.13
Le versement des dividendes liés aux actions	p.15
L'évaluation des titres non cotés (actions, obligations, titres de créance négociables)	p.15
Les documents d'information semestriels	p.15
3. Les principes spécifiques aux comptes titres	p.16
La diligence clientèle	p.17
Les règles de liquidité pour les sociétés non cotées	p.17
L'ouverture des comptes titres	p.17
Les arbitrages avec le compte titres	p.17
Le versement des dividendes liés aux actions	p.18
Les relevés de portefeuille et relevés fiscaux	p.18
Le départ du salarié de l'entreprise	p.19

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 (art. L.233-16 du Code de commerce) ou de combinaison des comptes (art. L.3332-11,1° du Code du travail).

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 :

1- Incitation aux augmentations de capital réservées aux salariés

Les entreprises ont pour obligation permanente de proposer une augmentation de capital réservée aux salariés en cas d'augmentation de capital en numéraire des sociétés par actions disposant de salariés.

2- 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 (art L.225-23 et L.225-102 du Code de commerce).

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 (art. L.225-106 III du Code de commerce).

Les salariés représentant les porteurs de parts au sein des conseils sont élus parmi l'ensemble des salariés porteurs de parts sur la base du nombre de parts détenues par chaque porteur. Le collège électoral est donc ouvert aux anciens salariés porteurs de parts, et n'est donc pas limité aux seuls salariés porteurs de parts, mais seuls ces derniers sont habilités à siéger au conseil de surveillance des fonds. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2021. Pour l'exercice des droits de vote attachés aux titres émis par l'entreprise, après discussion en présence des représentants de l'entreprise, les opérations de vote ont lieu hors la présence de ces derniers. (art. L.224-164 du Code de commerce).

À NOTER

Le calcul du pourcentage de 3% du capital social déclenchant l'obligation de représentation des salariés actionnaires dans les sociétés anonymes cotées est modifié. Seules sont prises en compte les actions détenues dans le cadre d'une gestion collective ou dont les intéressés n'ont pas la libre disposition : les stock-options et les actions gratuites sont donc retenues uniquement si elles sont versées sur un PEE ou transférées sur un FCPE. Sont également prises en compte les actions nominatives détenues directement par le salarié.

LES BÉNÉFICIAIRES

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

LES MODALITÉS D'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Le versement des salariés

L'attention des salariés qui souhaitent souscrire ou 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/PEG 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⁽¹⁾ sans pouvoir excéder le triple de la contribution du salarié bénéficiaire.

Cependant, ce plafond peut être majoré au maximum de 80% du plafond normal en cas d'acquisition par le salarié de titres de l'entreprise (ou d'une entreprise qui lui est liée) (art. L.3332-11 du Code du travail).

Les investissements de salariés qui ont bénéficié d'un abondement majoré de l'entreprise⁽²⁾ ne peuvent pas faire l'objet d'une modification du choix de placement au cours de la période d'indisponibilité des avoirs⁽³⁾.

Un abondement unilatéral (versé par l'entreprise sans investissement du salarié). peut éga-

lement être versé par l'employeur sur le PEE en cas d'opération d'actionnariat salarié (via des FCPE et des SICAV dédiés, ou via l'achat de titres en direct), même en l'absence de versement initial du salarié. Il doit s'agir d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés et les actions et certificats d'investissement ainsi acquis par le salarié sont bloqués pour 5 ans minimum à compter de ce versement. L'abondement unilatéral peut prendre la forme d'un versement d'une somme d'argent ou d'une attribution gratuite d'actions. Ce versement unilatéral de l'employeur ne peut excéder 2% du PASS par bénéficiaire et par an (C. trav., art. D. 3332-8-1).

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.

Les bénéficiaires de l'épargne salariale peuvent 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 III du Code monétaire et financier).

(1) 8% du PASS en 2024 = 3 709,44 euros

(2) Dans les conditions prévues à l'article L.3332-11 alinéa 2 du Code du travail

(3) Article R 3332 du Code du travail



Le forfait social pour l'entreprise

De 2021 et jusqu'à 2023, les abondements employeurs versés en complément des versements volontaires de leurs salariés en actionnariat salarié sont exonérés de forfait social.

Depuis 2021, le versement unilatéral de l'employeur bénéficie d'un forfait social réduit de 10%.

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. La loi Pacte et actionnariat salarié dans les entreprises privées

La loi Pacte et actionnariat salarié dans les entreprises privées

(LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises)

Un forfait social réduit pour l'abondement employeur dans l'actionnariat salarié

Depuis le 1^{er} janvier 2019, Pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés, le forfait social est abaissé à un taux de 10 % pour les abondements de l'employeur, lorsque le salarié investit dans les produits d'actionnariat salarié.

Possibilité d'abondement unilatéral par l'employeur

Même en l'absence de contribution du salarié, les entreprises peuvent, si le règlement du plan le prévoit, effectuer des versements sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes C. trav., art. L. 3332-11, 1°). Ce versement unilatéral de l'employeur ne peut excéder 2 % du PASS par bénéficiaire et par an C. trav., art. D. 3332-8-1).

LES TITRES

Nature des titres concernés

- titres donnant accès au capital de l'entreprise : actions, certificats d'investissement les parts ou titres de capital émis par les entreprises régies par la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération (art. L. 3332-15 du Code du travail)

Nouveauté : Les salariés d'une coopérative agricole peuvent depuis 2023 (art. 163 LF2023) consacrer la totalité des sommes affectées au PEE à l'achat de parts sociales (art. L. 523-13 du Code Rural et de la Pêche Maritime)

- 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⁽¹⁾

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

Les titres non admis aux négociations sur un marché réglementé⁽⁵⁾

Une méthode d'évaluation définie par un expert indépendant⁽²⁾

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 le règlement du FCPE. L'évaluation doit faire l'objet d'une expertise intervenant au moins tous les 5 ans. Cette évaluation est facultative pour les entreprises employant moins de 500 salariés qui optent, à partir du troisième exercice clos à compter de la date d'émission des titres proposés aux salariés, pour la méthode de l'actif net réévalué (art. R.3332-23 du Code du travail). 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.

(1) Article L.3332-19 du Code du travail

(2) Articles R.3332-22, R.3332-23 et L.3332-20 du Code du travail

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 (les sommes recueillies ne pouvant être affectées qu'à l'acquisition de titres). (Bofip : Bénéfices industriels et commerciaux §330).

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. À 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.

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.

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.

2. LES PRINCIPES SPÉCIFIQUES AUX FCPE INVESTIS EN TITRES DE L'ENTREPRISE⁽¹⁾

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 et/ou de l'intéressement ;
- les sommes versées dans le cadre du PEE ;
- 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 précisés le prévoient ;
- les sommes gérées jusque-là en comptes courants bloqués et devenus disponibles ;

- 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.

⁽¹⁾ Instruction AMF n°2011-21 du 21 décembre 2011 modifiée en date du 26 octobre 2012 relative au fonds d'épargne salariale

Il existe 3 classifications spécifiques de FCPE investis en titres de l'entreprise⁽¹⁾ dits FCPE dédiés :

FCPE « investis en titres de l'entreprise » ou « d'actionariat » :

(article L.214-165 du Code monétaire et financier)

Le FCPE ou le SICAVAS investit plus du tiers de son actif net en titres de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe.

Cette classification est subdivisée en 3 sous-catégories :

- 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 « d'investissement diversifié » :

(article L. 214-164 du Code monétaire et financier)

Le FCPE ou le SICAVAS investit entre 10 % et moins du tiers de son actif net en titres de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe.

Les FCPE à formule ont pour objectif de gestion :

(art. 422-59 du règlement général de l'AMF)

- d'atteindre, à l'expiration d'une période déterminée, un montant déterminé par application mécanique d'une formule de calcul prédéfinie, reposant sur des indications de marchés ou des instruments financiers ;
- de distribuer, le cas échéant, des revenus déterminés de la même façon.

LE DOSSIER D'AGRÈMENT AMF (ET DILIGENCE CLIENTÈLE)

(art. 424-2 CMF)

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 :

- Projet de règlement du fonds, projet de DIC (document d'information clé) et fiche de demande d'agrément du FCPE.
- Lettre d'engagement de la société de gestion.
- Programme de travail adapté du CAC et budget.
- 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.
- 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).

BON À SAVOIR

L'exception au principe de la règle du tiers liquide

Le mécanisme garantissant la liquidité des titres non cotés de l'entreprise

Conformément aux articles L. 3332-17 du Code du travail et L. 214-165 du Code monétaire et financier, dans l'hypothèse où l'actif du FCPE investi en titres non cotés de l'entreprise du Code du travail, et que celui-ci ne comporte pas au moins un tiers de titres liquides, il doit être instauré un mécanisme garantissant la liquidité de ces valeurs décrit à l'article R. 214-214 du Code monétaire et financier. Ce mécanisme de liquidité doit offrir une liquidité au moins équivalente à celle dont bénéficierait le fonds s'il détenait au moins un tiers de titres liquides. Il doit faire l'objet d'un contrat écrit annexé au règlement du fonds qui précise, notamment, les modalités de son intervention et les frais qui peuvent être, le cas échéant, imputés sur l'actif du fonds. Il peut être dénoncé à tout moment sur l'initiative de la société

- Pour les fonds à formule ou mettant en œuvre une stratégie de gestion particulière, les documents commerciaux.
- Les comptes annuels des trois dernières années certifiés et approuvés de l'entreprise émettrice.

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.

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.

de gestion ou du conseil de surveillance à condition d'être remplacé par des dispositions d'effet équivalent. Ce mécanisme est assuré par un établissement de crédit ou une entreprise d'assurance dont le siège social est situé dans un État membre de l'Union européenne ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Il peut être également assuré par une autre entité dans des conditions fixées par le règlement général de l'Autorité des marchés financiers lorsque le capital de l'entreprise est variable ou lorsque l'entreprise établit des comptes consolidés. Dans ce cas, l'approbation du mécanisme est renouvelée chaque année par le conseil de surveillance du fonds et par l'Autorité des marchés financiers.

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

BON À SAVOIR (suite)

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

- Les noms et coordonnées des contractants.
- Le pourcentage (ou montant) de l'actif du fonds 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 garantissant la liquidité 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. Une garantie de bonne fin délivrée par certaines personnes morales, une ligne de crédit octroyée par un établissement de crédit dont le siège est situé dans un État membre de l'OCDE, ou un portefeuille de titres liquides nanti au profit de la société de gestion doivent être prévus, au choix ou de manière combinée.

L'exception d'exception : le FCPE bénéficiant du régime simplifié

L'entreprise, la société qui la contrôle ou toute société contrôlée par elle au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce peut s'engager à racheter, dans la limite de 10 % de son capital social.

Dans ce dernier cas, la valeur liquidative du fonds commun de placement d'entreprise est publiée au moins une fois par an. Après communication de la valeur d'expertise de l'entreprise, les salariés disposent d'un délai de deux mois avant la publication de la valeur liquidative du fonds pour présenter leur demande de souscription, de rachat ou d'arbitrage de leurs avoirs.

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⁽²⁾ :
 - 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.

⁽²⁾ 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.

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, de représentants de l'entreprise ou du groupe d'entreprises (L. 214-164 du Code monétaire et financier).

• **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 ;
- soit de salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts et, pour moitié 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.

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 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. »

À NOTER

Avec la loi PACTE, depuis le 1^{er} janvier 2021, l'article L. 214-165 du Code monétaire et financier relatif aux membres des conseils de surveillance des FCPE d'actionnariat salarié a été modifié. Il précise que les salariés représentant les porteurs de parts au sein des conseils sont élus parmi l'ensemble des salariés porteurs de parts sur la base du nombre de parts détenues par chaque porteur. Le collège électoral est donc ouvert aux anciens salariés porteurs de parts, et n'est donc pas limité aux seuls salariés porteurs de parts, mais seuls ces derniers sont habilités à siéger au conseil de surveillance des fonds.

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 établi 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 DIC 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 (Cf. art 19 Règlement type AMF).

LOI PARTAGE DE LA VALEUR ET ACTIONNARIAT SALARIÉ

(Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023)

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le partage de la valeur, la société de gestion justifie chaque année devant le conseil de surveillance sa politique d'engagement actionnarial et présente le compte rendu de la mise en œuvre de cette politique.

3. LES PRINCIPES PÉCIFIQUES 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⁽¹⁾) 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.

(1) 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 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 mais sont soumis aux prélèvements sociaux sur les produits de placement.

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⁽¹⁾.

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.

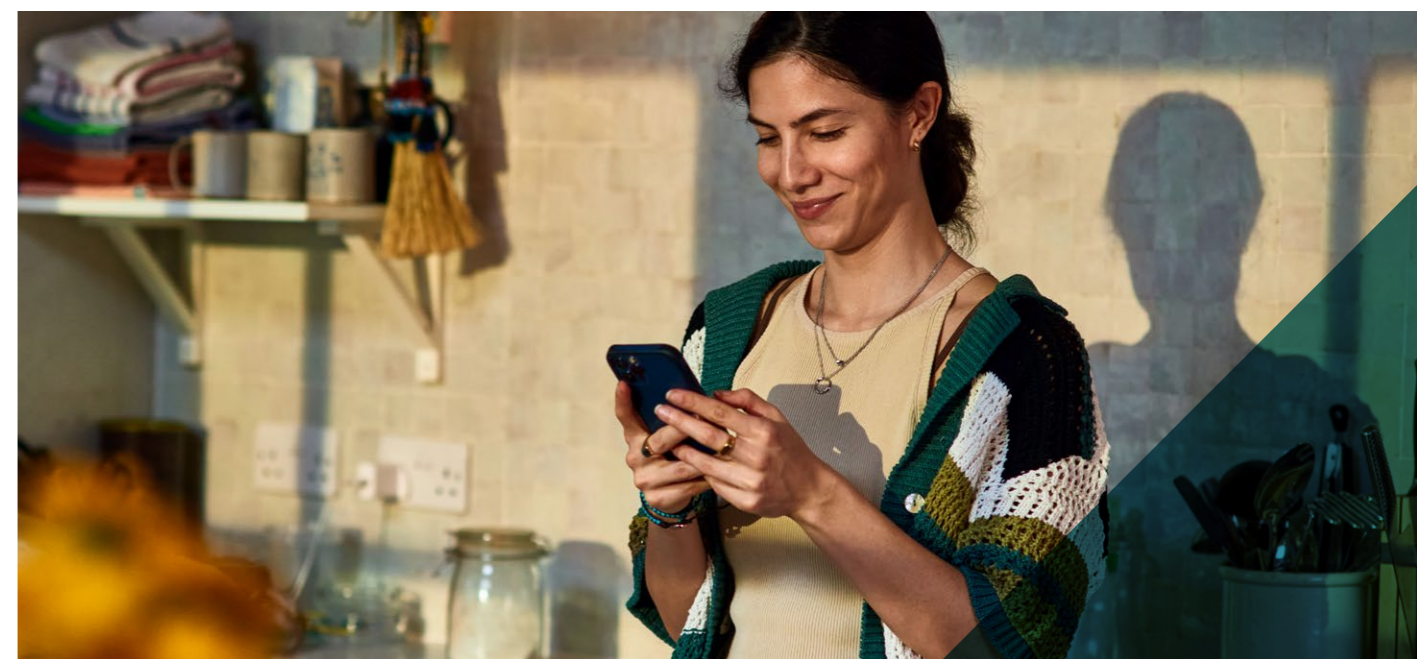
Lorsque le déblocage porte sur des actions non cotées, on entre dans le cadre d'une cession d'actions avec production d'un ordre de mouvement.

(1) 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.21
Modalités (mise en place, période de blocage).....	p.22
Bénéficiaires/conditions d'attribution.....	p.25
Régime fiscal et social (entreprise/bénéficiaires).....	p.26
2. L'augmentation de capital réservée aux salariés	p.31
Les entreprises concernées.....	p.31
Les bénéficiaires.....	p.32
Les modalités et conditions.....	p.32
Régime fiscal.....	p.36
3. Les stock-options	p.37
Modalités (mise en place, période de blocage).....	p.37
Bénéficiaires/conditions d'attribution.....	p.41
Régime fiscal et social (entreprise/bénéficiaires).....	p.43
4. La cession d'actions sur titres non cotés dans le cadre d'un PEE	p.48
Les généralités.....	p.49
Les spécificités liées au PEE - Point fiscalité.....	p.49

1. LES ATTRIBUTIONS D' ACTIONS GRATUITES

Il existe plusieurs types d'opérations pouvant donner lieu à l'attribution d'actions gratuites. 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).

Ce dispositif, applicable depuis le 1^{er} janvier 2005, varie en fonction de la date d'attribution des actions.

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, afin d'encourager l'actionnariat salarié. Ce dispositif est applicable depuis le 1^{er} janvier 2005. Cette attribution est soumise à un régime juridique inspiré de celui des options de souscription ou d'achat d'actions avec lequel il peut être mis en place simultanément. L'attribution gratuite d'actions présente toutefois l'avantage de n'entraîner aucune prise de risque pour les bénéficiaires qui n'ont aucun versement à effectuer.

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 condition d'être déterminées sur la base de critères objectifs, non restrictifs et clairement définis), 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, la durée des périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation, ainsi que le pourcentage maximum du capital social pouvant être attribué (Art. L. 225-197-1, I du Code de commerce).

La décision d'attribution

Le conseil d'administration ou, le cas échéant, le directoire, détermine les bénéficiaires et fixe les conditions et critères d'attribution (Art. L. 225-197-1, I 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.

Le plan étranger d'attribution doit impérativement - et conformément aux nouvelles dispositions du Code de commerce (Article L. 225-197-1 du Code de commerce) comporter une période d'acquisition d'au moins un an, ainsi qu'éventuellement une période de conservation, la durée cumulée des périodes d'acquisition et de conservation ne pouvant être inférieure à deux ans.



À NOTER

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur, le nombre total des actions attribuées gratuitement ne peut excéder 15 % du capital social. Dans les PME, ce plafond est porté à 20 % lorsque l'attribution d'actions gratuites est réservée à certaines catégories de salariés. Ce plafond est porté à 30 % lorsque l'attribution bénéficie à des salariés de la société représentant au moins 25 % du total des salaires bruts et au moins 50 % de l'effectif, ou à 40 % lorsque cette attribution bénéficie à l'ensemble du personnel salarié de la société.

Ne sont pas prises en compte dans ces pourcentages, les actions qui n'ont pas été définitivement attribuées au terme de la période d'acquisition et les actions qui, passé ce délai, ne sont plus soumises à l'obligation de conservation.

L'écart entre le nombre d'actions distribuées à chaque salarié ne peut être supérieur à un rapport de un à cinq. Cet écart ne s'applique pas si la distribution est circonscrite à certaines catégories des membres de la société (art. L. 225-197-1 du Code de commerce).

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 (sociétés filiales) ;
- 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 (sociétés mères) ;
- 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 (sociétés soeurs).

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur, les actions qui ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé ne peuvent être attribuées qu'aux salariés de la société qui procède à cette attribution ainsi qu'aux salariés et dirigeants* des sociétés et groupements d'intérêts économiques dont 10 % au moins du capital ou des droits de vote sont détenus, directement ou indirectement, par la société qui attribue les actions. (*président du conseil d'administration, au directeur général, aux directeurs généraux délégués, au président, aux membres du directoire ou au gérant»)



La période d'acquisition

Les bénéficiaires ne deviennent propriétaires des titres qu'au terme de la période d'acquisition qui court à compter de la date d'attribution.

La durée de la période d'acquisition fixée par l'AGE, ne peut être inférieure 1 an pour les actions attribuées postérieurement au 7 août 2015 (versus 2 ans auparavant). Il est donc possible de prévoir une période d'acquisition d'une durée plus longue.

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).

Au terme de cette période le bénéficiaire devient propriétaire des actions.

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 (art. L. 225-197-3 du Code de commerce).
- l'AGE peut également prévoir une attribution anticipée des actions dans certains cas d'invalidité du bénéficiaire. À l'issue de la période d'acquisition, le bénéficiaire (C. com., art. L. 225-197-1, I, al. 6) est propriétaire des actions. Toutefois, il est tenu de respecter une période de conservation.

La période de conservation

Depuis la loi dite Macron, l'assemblée générale extraordinaire n'est plus tenue de fixer une période de conservation.

Toutefois, la durée cumulée des périodes d'acquisition et de conservation des actions devra être au moins égale à deux ans. (art. L. 225-197-1, I, al. 7 et 8 du Code de commerce).

Il en résulte que l'assemblée générale extraordinaire peut désormais fixer une période d'acquisition de deux ans et supprimer la période de conservation, permettant ainsi au bénéficiaire de devenir propriétaire des actions dès la fin de la période d'acquisition et partant, d'en disposer immédiatement (art. L. 225-197-1, I du Code de commerce).

En cas de décès ou d'invalidité du bénéficiaire, les actions sont librement cessibles avant le terme de la période de conservation (art. L. 225-197-11, al. 7 du Code de commerce).

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

Depuis le 21 juillet 2019, dans les sociétés cotées, la cession des actions à l'issue de la période de conservation est soumise aux restrictions suivantes dites « fenêtres négatives ». Ainsi, elles ne peuvent être cédées :

- ni dans le délai de trente jours calendaires avant l'annonce d'un rapport financier intermédiaire ou d'un rapport de fin d'année que l'émetteur est tenu de rendre public (versus un délai de 10 séances de bourse précédant et de 3 séances de bourse suivant la date à laquelle les comptes consolidés ou, à défaut, les comptes annuels, étaient rendus publics auparavant) ;
- ni pour les membres du conseil d'administration ou de surveillance, pour les membres du directoire ou exerçant les fonctions de directeur général ou de directeur général délégué et pour les salariés ayant connaissance d'une information privilégiée, jusqu'à la date à laquelle cette information aura été rendue publique (art 225-197 I du Code de commerce).

Le versement des actions gratuites dans le PEE

Les salariés peuvent - à l'issue de la période d'acquisition - verser les actions gratuites qui leur ont été attribuées dans leur plan d'épargne d'entreprise (article L. 3332-14 du Code du travail) à deux conditions :

1. L'attribution à l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
2. Le respect du plafond annuel de 7,5 % du PASS du montant du versement montant du versement .

Ce plafond s'apprécie en retenant la valeur des actions à la date de leur versement dans le PEE et pour chaque attribution en cas de pluralité de distributions une même année. Les actions ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de leur versement sur le plan (L. 3332-26 du Code du travail), sauf disposition particulière du PEE. Il s'agit d'un délai d'indisponibilité spécifique. En conséquence, aucun des cas de déblocage anticipé des droits inscrits sans un PEE ne peut être invoqué. Toutefois, en cas de décès du bénéficiaire, il est admis que le déblocage puisse être demandé par ses ayants-droit dans les

conditions de l'article D.3324-39 du Code du travail (BOI-RSA-ES-10-30-10, 185).

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.

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 (au sens de l'alinéa 2 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 dans les limites posées par la loi et celles éventuellement fixées par l'assemblée générale extraordinaire. Il peut s'agir de l'ensemble des salariés ou de certaines catégories d'entre eux et/ou - sous certaines conditions qui diffèrent selon que la société à laquelle ils appartiennent est cotée ou non - des mandataires sociaux (Président du Conseil d'administration, directeurs généraux, directeurs généraux délégués, membres du directoire, gérants de société en commandite par action).

Il ne peut pas être attribué d'actions aux salariés ou aux mandataires sociaux détenant chacun plus de 10 % du capital et l'attribution gratuite ne doit pas aboutir à ce que les salariés ou 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 (y compris le cas échéant en nue-propriété en cas de démembrement de la propriété de l'action) ainsi que des attributions gratuites précédentes (c'est-à-dire des actions gratuites non encore dé-

finitivement acquises au moment de la nouvelle attribution). Toutefois, à la date de l'attribution définitive, le pourcentage du capital détenu par le bénéficiaire n'a plus d'incidence.

Les conditions et critères d'attribution

Le conseil d'administration ou le directoire fixe les conditions et le cas échéant, les critères d'attribution des actions. La fixation de conditions - qui peuvent consister uniquement en la détermination de la durée des périodes d'acquisition, et le cas échéant de conservation des actions, est obligatoire. Toutefois, l'organe exécutif peut ajouter des conditions ainsi que des critères d'attribution telles que des conditions relatives à l'ancienneté, à la présence dans l'entreprise au terme de la période d'acquisition, ou à la performance (appréciée soit au niveau individuel soit au niveau de l'entreprise).

À NOTER

L'administration fiscale a commenté dans sa base BOFIP le dispositif des AGA :

- BOI-RSA-ES-20-20 du 01/03/2019 RSA - Actionnariat salarié - Attribution d'actions gratuites

- BOI-RSA-ES-10-30-10 du 28/07/2020 RSA- Epargne salariale et actionnariat salarié - Plan d'épargne d'entreprise (PEE) - Régime fiscal des bénéficiaires

« 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 applicable aux bénéficiaires

le régime applicable aux bénéficiaires :

Le régime fiscal et social applicable au gain retiré des attributions gratuites d'actions a été modifié par la loi dite Macron du 6 août 2015 et a été de nouveau remanié par la loi de finances pour 2017 et par la loi 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018.

L'article 61 de cette loi instaure en effet une limite annuelle de 300.000 euros entraînant l'application d'un régime fiscal et social différent pour la fraction du gain d'acquisition n'excédant pas cette limite et pour la fraction la dépassant.

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

À l'instar dudit régime, il convient de distinguer dans ce 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 correspond 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 des actions gratuites et la plus-value de cession sont taxés à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux au titre de l'année de cession des actions.

Ce qui a changé avec la loi dite « Macron » :

Les gains d'acquisition et de cession sont traités fiscalement selon le régime applicable aux plus-values de cessions de valeurs mobilières et sont donc susceptibles de bénéficier, le cas échéant, de l'abattement de droit commun en fonction de la durée de détention⁽¹⁾ (50 à 65%), voire de l'abattement renforcé⁽²⁾ (85 %).

En outre, l'alignement du régime fiscal du gain d'acquisition sur celui des plus-values mobilières permet l'application de l'abattement prévu en faveur des titres de PME cédées par des dirigeants prenant leur retraite (abattement fixe de 500.000 euros sur le gain d'acquisition - le

surplus éventuel étant ensuite réduit de l'abattement renforcé⁽¹⁾). Pour l'application de ces abattements, la durée de détention est décomptée à partir de la date d'acquisition des titres⁽³⁾.

La loi dite « Macron »⁽⁴⁾ apporte également plusieurs modifications au régime social des attributions gratuites d'actions. Ainsi, les gains d'acquisition et de cession sont tous deux soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine au taux global de 17,2 %. La CSG reste déductible à hauteur de 6,8 % du revenu global imposable l'année de son paiement.

La contribution salariale au taux de 10% dont le bénéficiaire devait s'acquitter lors de la cession⁽⁵⁾ supprimée par la loi Macron a été réintroduite par la loi de finances pour 2017.

Le gain d'acquisition :

Le régime fiscal et social du gain d'acquisition varie selon la date d'attribution des actions et la date de décision de l'Assemblée générale extraordinaire (AGE) autorisant ces attributions.

Le gain d'acquisition est égal à la valeur des actions à leur date d'attribution définitive. Il constitue un revenu imposable au titre de l'année de cession des actions.

Voir tableau récapitulatif ci contre.

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

Selon la date d'attribution des actions, le gain d'acquisition est soumis aux prélèvements sociaux soit au titre des revenus d'activités ou soit au titre des revenus du patrimoine.

La CSG est partiellement déductible de l'assiette de l'impôt sur le revenu selon les conditions prévues à l'article 154 quinquies du CGI.

Les gains d'acquisition d'actions gratuites attribuées depuis le 16/10/2007 sont également soumis à la contribution salariale de 10 % lorsque ceux-ci sont soumis à l'impôt sur le revenu selon les modalités de taxation applicables en matière de traitements et salaires. A contrario, lorsque les gains d'acquisition sont imposables selon les règles applicables en matière d'impôt sur le revenu en matière de plus-values de cessions, la contribution salariale de 10 % ne s'applique pas.

(1) Article 150-0 D, 1^{er} ter du Code général des impôts. - (2) Article 150-0 D, 1^{er} quater du Code général des impôts - (3) Article 150-0 D, 1^{er} quinquies-7° - (4) Article 135 de la loi n°2015-990 - (5) Article L 137-14 du Code de la Sécurité sociale

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⁽⁶⁾. La plus-value de cession est exonérée d'impôt sur le revenu si les actions gratuites ont été versées dans un PEE.

Les plus-values de cession de valeurs mobilières réalisées à compter du 1^{er} janvier 2018 sont soumises au prélèvement forfaitaire unique (PFU).

Le PFU se compose de l'impôt sur le revenu au taux forfaitaire de 12,8 % et des prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

Les abattements pour durée de détention sont supprimés sauf option pour le barème (option globale) pour les titres acquis ou souscrits avant 2018 et à l'exception des dirigeants cédant leur entreprise lors de leur départ en retraite.

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⁽⁷⁾.

(6) Article 150-0 A du Code général des impôts. - (7) 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.



Tableau comparatif du traitement fiscal et social des attributions gratuites d'actions autorisées par décision de l'AGE à compter du 31/12/2017

Régime	Actions, parts FCPE (hors PE)	Parts FCPE (dans le PEE)
Période d'acquisition	Minimum 1 an, 2 ans en l'absence de période de conservation (L. 225-197-1 C.Com.)	Versement possible à l'issue de la période d'acquisition (L. 225-197-1 C.Com, L. 3332-14 CT)
Période de conservation	Facultative (durée cumulée avec période acquisition minimum 2 ans)	5 ans
Plafond de versement	NON	7,5 % du PASS
Régime fiscal du gain d'acquisition (avantage)	<ul style="list-style-type: none"> Barème progressif de l'impôt sur le revenu avec application de l'abattement unique de 50 %. Au-delà de 300 000 € gain d'acquisition taxé (règles des Traitements et Salaires Art. 80 quaterdecies CGI) Gain soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine, recouverts par voie de rôle (17,2 % dont 6,8 % de CSG déductible) et prélèvements sociaux sur les revenus d'activités de 9,7 % pour la fraction du gain > 300 000 € (L136-6 CSS) 	Exonération en application du III 4 du 150-O-A du CGI
Régime fiscal de la plus value de cession	Soumise au PFU (30 %) sauf option pour le barème (art.200A CGI)	Gain soumis aux prélèvements sociaux sur les produits de placement (17,2 %) retenus à la source par le teneur de compte lors de la délivrance des avoirs
Contribution patronale	30 % (2° du II art. L. 137-13 CSS)	
Contribution salariale	10 % sur la fraction du gain d'acquisition > 300 000 € /an (L137-14 CSS)	

Tableau récapitulatif du régime applicable au gain d'acquisition :

Date d'attribution	À compter du 31/12/2007 jusqu'au 27/09/2012	À compter du 28/09/12 jusqu'au 07/08/15	À compter du 08/08/15 jusqu'au 30/12/16	À compter du 31/12/2016 et jusqu'au 31/12/2017	À compter du 01/01/2018
Régime fiscal	IR au taux de 30 % (ou sur option IR au barème progressif selon les règles des traitements et salaires)	IR au barème progressif selon les règles des traitements et salaires	IR au barème progressif avec abattement pour durée de détention prévus pour les plus-values mobilières	Fraction inférieure ou égale à 300 000 € : IR au barème progressif avec abattement pour durée de détention prévus pour les plus-values mobilières Fraction supérieure à 300 000 € : IR au barème progressif selon les règles des traitements et salaires	Fraction n'excédant pas 300 000 € imposable au barème progressif avec application d'un abattement unique de 50 % sans condition de durée de détention ou, si les actions sont cédées par un dirigeant partant à la retraite de l'abattement fixe de 500 000 euros et pou le surplus, de l'abattement de 50 %. Fraction supérieure à 300 000 € : IR au barème progressif selon les règles des traitements et salaires
Prélèvements sociaux	Au titre des revenus du patrimoine⁽⁸⁾	Au titre des revenus d'activité⁽⁹⁾	Au titre des revenus du patrimoine⁽⁸⁾	Fraction inférieure ou égale à 300 000 € : Au titre des revenus du patrimoine⁽⁸⁾ Fraction supérieure à 300 000 € : Au titre des revenus d'activité⁽⁹⁾	Fraction inférieure ou égale à 300 000 € : Au titre des revenus du patrimoine⁽⁸⁾ Fraction supérieure à 300 000 € : Au titre des revenus d'activité⁽⁹⁾
Contribution sociales de l'employeur⁽¹⁰⁾	30 % (à compter du 11 juillet 2012)	30 % (exigible le mois suivant la décision d'attribution des actions au salarié)	20 % (exigible le mois suivant la date d'acquisition des actions par le salarié et calculée sur la valeur des actions à cette date)	30 % (exigible le mois suivant la date d'acquisition des actions par le salarié et calculée sur la valeur des actions à cette date à l'exception de certaines PME européennes).	20 % depuis 2021 Exonération étendue aux ETI Cf « bon à savoir »

(8) 17,2%. La CSG n'est pas déductible dans tous les cas pour la contribution salariale de l'Article L137-14. - (9) 9,7 % - (10) Article L137-13 du Code de la sécurité sociale.

Le régime applicable à la société

La société doit – avant la date d'attribution définitive – soit avoir procédé à une émission d'actions, soit avoir racheté des actions existantes.

Les attributions d'actions gratuites sont exclues de l'assiette des cotisations Sécurité sociale, de la CSG et CRDS, et des autres cotisations (forfait social, versement mobilité, assurance chômage..).

En revanche, l'attribution d'actions gratuites entraîne pour l'employeur le versement d'une contribution patronale.

Attribution d'actions existantes :

Déduction d'une provision pour charges :

la société enregistre dès la décision d'attribution d'actions gratuites une provision à hauteur de la moins-value qu'elle aura à subir lors de la remise de ces actions à ses salariés⁽¹⁾.

Charges et moins-values admises en déduction⁽²⁾ :

Il s'agit des charges liées au plan d'attribution (frais de rachat des titres existants destinés à être attribués – frais de gestion des actions rachetées jusqu'à la date de leur attribution définitive – charges exposées du fait de l'acquisition

définitive des titres par les salariés- contribution patronale) ainsi que la moins-value subie lorsqu'elle procède au rachat de ses actions et correspondant à la dite valeur de rachat, les actions étant attribuées pour une valeur nulle.

Attribution d'actions à émettre :

L'émission d'actions nouvelles est réalisée dans le cadre d'une augmentation de capital par incorporation de réserves.

Déduction de la moins-value d'émission (décote) :

la société peut – sous réserve d'une attribution à l'ensemble des salariés sur la base d'une répartition uniforme ou proportionnelle au salaire et/ou à la durée de présence – déduire de l'assiette de l'impôt sur les sociétés au titre de l'exercice d'émission, la décote (différence entre la valeur des titres à la date de l'augmentation de capital et leur prix de souscription, en principe nul) dont bénéficient les salariés⁽³⁾ :

(1) Article 39, 1.5° du Code général des impôts. - (2) Article 217 quinquies, I du Code général des impôts. - (3) Article 217 quinquies, II du Code général des impôts. - (4) Article L. 137-13 du Code de la sécurité sociale - (5) Annexe à la Recomm : n°2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003.

BON À SAVOIR

La dispense de contribution patronale⁽⁴⁾ sur les attributions d'actions gratuites, bénéficiant aux PME européennes⁽⁵⁾ qui n'ont jamais versé de dividendes depuis leur création, est étendue depuis 2021 aux ETI (entreprises de taille intermédiaire au sens de l'article 51 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie).

L'exonération de cette contribution joue dans la limite, par salarié, du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale.

Cette limite s'apprécie en faisant masse des actions gratuites dont l'acquisition est intervenue pendant l'année en cours et les trois années précédentes.

Les PME exonérées de contribution patronale sont également exo-nérées du forfait social⁽⁵⁾.



2. L'AUGMENTATION DE CAPITAL RÉSERVÉE AUX SALARIÉS

LES ENTREPRISES CONCERNÉES

Toutes les sociétés par actions cotées et non cotées peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents au PEE ou au PEG (article L. 3332-18 du Code du travail).

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 :

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 (art. L. 225-129-6, al. 1 du Code de commerce). La sanction en cas de non-respect de cette disposition est la nullité de l'augmentation de capital et se prescrit par trois mois à compter de la date de l'assemblée générale suivant la décision d'augmentation de capital (articles L. 225-149-3 et L. 235-9 du même Code).

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

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⁽⁴⁾.

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 (art. L. 225-129-2 du Code de commerce).

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 (art. L. 225-129-1 du Code de commerce). L'émission doit alors être réalisée dans les 5 ans de cette délégation (art. L. 225-129 du Code de commerce).

La fixation du prix de souscription

Sociétés non cotées sur un marché réglementé

Aux termes de l'article L. 3332-20 du Code du travail, « lorsque les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, le prix de cession 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. Ces critères sont appréciés, le cas échéant, sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus de filiales significatives.

à 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. Celui-ci est ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes.

à compter du troisième exercice clos, le prix de cession des titres émis par des entreprises employant moins de cinq cents salariés peut être déterminé, au choix de l'entreprise, selon l'une des méthodes décrites aux deux alinéas précédents ».

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 30 % pour une indisponibilité prévue par la PEE égale à 5 ans ;
- jusqu'à 40 % 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.

Lorsque l'augmentation de capital est concomitante à une première introduction sur un marché réglementé, 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, ou de leur délégué, intervienne au plus tard dix séances de bourse après la date de la première cotation.

Le prix de souscription ne peut être supérieur à ce prix d'admission sur le marché ni, lorsqu'il s'agit de titres déjà cotés sur un marché réglementé, à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription. Il ne peut, en outre, être inférieur de plus de 30 % à ce prix d'admission ou à cette moyenne, ou de 40 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan en application des articles L. 3332-25 et L. 332-26 est supérieure ou égale à dix ans.

La société dispose donc de la possibilité d'accorder une décote sur le prix allant de 0 à 30 %. La décote peut aller jusqu'à 40 % 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.

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 (art. L. 214-165 du Code monétaire et financier) ;
- 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 (art. L. 3332-16 du Code du travail) ;
- en titres de SICAVAS.

La libération des titres⁽¹⁾

Le délai susceptible d'être accordé aux souscripteurs pour la libération des titres ne peut être supérieur à 3 ans (art. L. 225-138-1 du Code de commerce).

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. 225-131 du Code de commerce, il n'est pas nécessaire que la totalité des titres réservés aux salariés soit souscrite par ces derniers (L. 225-138, 7 du Code de commerce).

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.

⁽¹⁾ Dans l'offre de Natixis Interépargne, les actions devront être intégralement libérées.

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 sur-

veillance du FCPE doit se réunir et rappelle 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).

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 (art. L. 3332-10 du Code du travail) 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, la souscription par arbitrage ne peut pas être abondée.

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 (article L. 3332-21 du Code du travail) :

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 30 % ou 40 %. Ainsi, la société peut, par exemple, attribuer soit 20 % de décote, soit une action gratuite pour quatre actions souscrites, soit une décote de 10 % et une action gratuite pour neuf actions souscrites (article L. 3332-21 du Code du travail).

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 (art L. 3332-21 et L. 3332-11 du Code du travail).

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. 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.

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.



RÉGIME FISCAL⁽¹⁾

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.

L'ouverture du capital aux salariés et anciens salariés en cas de privatisation

Une ordonnance du 20 août 2014 avait supprimé l'obligation faite à l'Etat par la loi du 6 août 1986 sur les privatisations, de proposer une tranche de 10% aux salariés et anciens salariés lorsqu'il cédait des actions sur le marché.

La loi dite « Macron »⁽²⁾ a rétabli une procédure de cession de titres réservés aux salariés adhérents du PEE mis en place par une entreprise en cas de cession par l'Etat d'une partie de sa participation.

L'ordonnance du 20 août 2014 est ainsi complétée par un article 31-2 aux termes duquel :

« En cas de cession d'une participation de l'Etat [...] entraînant le transfert d'une partie du capital au secteur privé, 10 % des titres cédés par l'Etat sont proposés aux salariés de l'entreprise, à ceux des filiales dans lesquelles elle détient,

directement ou indirectement, la majorité du capital, ainsi qu'aux anciens salariés [...], qui sont adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise ».

« Ces titres peuvent également être cédés à l'entreprise avec l'accord de celle-ci, à charge pour elle de les rétrocéder dans un délai d'un an aux mêmes personnes. (...)»

Chaque ouverture du capital aux salariés et anciens salariés (sous réserve que ceux-ci justifient d'un contrat ou d'une activité rémunérée d'une durée accomplie d'au moins cinq ans avec l'entreprise ou ses filiales) nécessitera un arrêté ministériel contenant certaines indications.

Enfin, l'article 31-2 reprend certaines modalités d'acquisition des titres avantageuses pour les salariés ou anciens salariés (décote, délais de paiement).

À NOTER

Les rabais et délais de paiement sont désormais à la charge de l'entreprise.

(1) Administration fiscale dans sa base BOFIP : BOI-RSA-ES-10-30-10 publié le 28/07/2020

(2) Article 192 de la loi n°2015-990.



3. LES STOCK-OPTIONS⁽¹⁾

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.

À NOTER

Le régime des stock-options n'a pas été modifié par la loi dite « Macron ».

(1) 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⁽²⁾. 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 (art. L. 225-177 du Code de commerce).

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

- les motifs de l'ouverture des options ;
- les modalités proposées pour la fixation du prix d'option (le CAC ne donne qu'un avis sur ces modalités), ainsi que les restrictions choisies s'agissant des options attribuées aux mandataires sociaux (art. R. 225-144 du Code de commerce) ;

- le cas échéant, le nombre d'options et leurs délais de validité, ainsi que les grandes lignes de la politique d'attribution, dans le cadre de laquelle s'exercera la délégation laissée au conseil d'administration ou au directoire.

Cependant, l'AGE ne peut toutefois déléguer son pouvoir de décision s'agissant des modalités de fixation du prix de souscription ou d'achat des actions et du délai pendant lequel les options pourront être exercées.

A noter : Dans le cadre de ses prérogatives fixées à l'article L. 2312-17 du Code du travail, le CSE doit également être informé et consulté préalablement à l'AGE, lorsque la proposition d'option touche une partie importante des salariés, les options portent sur une fraction importante du capital social, ou encore lorsque les options entraînent une augmentation du capital social.

Octroi des options

C'est donc au conseil d'administration (ou au directoire) qu'il appartient, dans le cadre de l'autorisation donnée par la décision collective ou l'assemblée, de fixer les conditions dans lesquelles sont consenties les options (art. L. 225-177, al 2 du Code de commerce).

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.

Les limites quant à la date d'octroi des options

Les sociétés cotées ne peuvent consentir des options dans les délais :

- de moins de 10 séances de bourse avant la date de publication des comptes consolidés annuels et intermédiaires, ou à défaut, des comptes sociaux annuels et semestriels, ainsi que le jour de cette publication ;
- compris entre la date à laquelle les organes sociaux ont connaissance d'une information privilégiée et la date à laquelle cette information est rendue publique (art. L. 22-10-56 du Code de commerce).

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, arrêtent les conditions générales de l'offre (nature des options, dates d'ouverture, désignation des bénéficiaires).

- Pour les actions non cotées, 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. Ces critères sont appréciés le cas échéant sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus des filiales significatives. À défaut, le prix de souscription est déterminé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net réévalué, calculé d'après le bilan le plus récent.

- Pour les actions cotées, le prix de souscription ne peut pas être inférieur à 80 % de la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant ce jour, aucune option ne pouvant être consentie moins de vingt séances de bourse après le détachement des actions d'un coupon donnant droit à un dividende ou à une augmentation de capital. (article L. 225-177 du Code de commerce).

L'obligation d'information

Un rapport spécial annuel du conseil d'administration informe, 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 (art. L. 225-184 du Code de commerce).

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

(3) Articles L. 225-177 et L. 225-179 al. 1^{er} du Code de commerce.

(4) Article R. 225-144 al.2 du Code de commerce.

(5) Article L. 2323-6 du Code du travail.

(6) Article L. 225-177 alinéa 2 du Code de commerce.

(7) 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.



« 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 »

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

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 (art. L. 225-177, al 2 du Code de commerce)).

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

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 (article 3332-25, alinéa 2 du Code du travail).

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 (Guide de l'épargne salariale, dossier 3 fiche 1).

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.

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 (article L. 225-177 du Code de commerce).

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

Les mandataires 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 bénéficier des options de souscription ou d'achat d'actions (art. L. 225-185, alinéa 4 du Code de commerce) sous

réserve d'être dirigeants de la société émettrice ou dirigeants d'une société appartenant au même groupe au sens de l'article L. 225-180 du Code de commerce. Cette possibilité n'est soumise à aucune obligation d'ancienneté dans la société émettrice ou de cumul d'un contrat de travail avec leur mandat.

Ils peuvent également se voir attribuer des options sur titres d'une société liée, sous réserve que les actions de celle-ci soient admises aux négociations sur un marché réglementé.

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 (art. L. 225-185 du Code de commerce) ;

- obligation d'amélioration : les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, ne peuvent consentir des stock-options au bénéfice de leurs mandataires sociaux, que lorsque l'une des deux conditions suivante est remplie (art. L. 22-10-58 du Code de commerce) :

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 dont elle détient plus de 50 % du capital ;

2. Elle met en place un accord d'intéressement ou un accord de participation dérogatoire 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.

Ils peuvent toutefois en bénéficier, même sans contrat de travail, lorsqu'ils participent avec les salariés à une constitution de société ou à sa reprise par le rachat de la majorité des droits de vote. Cette faculté n'est offerte que pendant les 2 ans qui suivent l'immatriculation ou le rachat (art. L. 225-185 du Code de commerce).

Les bénéficiaires dans les sociétés qui lui sont liées

Pour les sociétés non cotées

Elles ne peuvent accorder des options qu'à leurs salariés ou mandataires sociaux ou aux salariés des filiales dont elles détiennent au moins 10 % du capital ou des droits de vote (art. L.225-177 du Code de commerce). Les dirigeants des sociétés filiales ne peuvent donc pas bénéficier de stock-options octroyées par une société mère non cotée.

Par ailleurs, les sociétés mères (sociétés détenant, directement ou indirectement, 10 % au moins du capital ou des droits de vote de la société qui consent les options), les salariés et mandataires sociaux ne peuvent pas se voir attribuer des options sur des titres de filiales non cotées.

Les salariés et/ou mandataires sociaux des sociétés mères pour les groupes cotés qui consent les options

Les stock-options peuvent être consenties aux salariés et aux mandataires sociaux éligibles :

- des filiales dont 10 % au moins du capital ou des droits sont détenus, directement ou indirectement, par la société consentant les options.
- des sociétés mères détenant directement ou indirectement au moins 10 % du capital ou des droits de la société consentant les options ;
- des sociétés sœurs dont 50 % au moins du capital ou des droits détenus, directement ou indirectement, par une société détenant elle-même directement ou indirectement, au moins 50 % du capital de la société consentant les options (articles L. 225-180 et L. 225-185, alinéa 5 du Code de commerce).

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 (art. L. 225-182 du Code de commerce). 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 (L. 225-185 du Code de commerce).

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 le tiers du capital social de la société qui consent les options (art. L. 225-182 et R. 225-243 du Code de commerce).

La date d'appréciation de ces limites

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

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).

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⁽¹⁾. 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⁽²⁾, 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⁽³⁾ ;
- **du respect de la période de portage de 2 ans des actions**.

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.

(1) Article 163 bis C I du Code général des impôts (abrogé au 28 septembre 2012).

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

(3) 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.

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

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 (17,2 %).

Pour les titres détenus en dehors du PEE les commentaires administratifs figurant au BOI-RSA-ES-20-10-20 du 12/08/2014 précisent outre le régime relatif à l'imposition du rabais excédentaire, le régime d'imposition du gain de levée d'options.

La fiscalité applicable à la société

Déduction des charges des résultats imposables⁽¹⁾

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 de la levée d'options de souscription d'actions. Sont par ailleurs déductibles⁽²⁾ 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⁽³⁾.

Il est donc 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⁽⁴⁾ 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⁽⁵⁾. Cet avantage n'est donc 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.

(1) Article 217 quinquies II du Code général des impôts. - (2) Dans les conditions de l'article 39 duodecies du Code général des impôts. - (3) Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. - (4) Conditions prévues de l'article L. 225-177 à L. 225-184 du Code de commerce. - (5) Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale et article 163 bis C du Code général des impôts.

REMARQUE

Le régime spécial d'imposition des options sur titres diffère en fonction de leur date d'attribution ou de leur levée (des tableaux récapitulants l'imposition des options sur titres figurent au BOI-ANNX-000066 repris ci-dessous).

BON À SAVOIR

Les options de souscription ou d'achat d'actions sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et CRDS, et des autres cotisations (forfait social, versement transport, assurance chômage...).

Toutefois, deux contributions spécifiques sont applicables aux attributions de stock-options effectuées depuis le 16 octobre 2007 :

- une contribution patronale au moment de l'attribution de l'action (applicable y compris lorsque l'option est consentie par une société dont le siège est situé à l'étranger et qui est mère ou filiale de l'entreprise dans laquelle le bénéficiaire exerce son activité).

Le taux de cette contribution est de 30 % pour les options consenties effectuées depuis le 11 juillet 2012.

La contribution patronale est calculée au choix de l'employeur :

- soit sur la juste valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales,

- soit sur 25 % de la valeur des actions à la date de décision d'attribution.

Ce choix est exercé par l'employeur pour la durée de l'exercice pour l'ensemble des options de souscription ou d'achat d'actions qu'il attribue ; il est irrévocable durant cette période.

Cette contribution est exigible le mois suivant la date de la décision d'attribution des options.

- une contribution à la charge des bénéficiaires au moment de la cession de l'action :

Le taux de la contribution salariale est porté à 10 % pour les cessions effectuées à compter du 18 août 2012.



IMPOSITION DE LA PLUS-VALUE D'ACQUISITION ET LA PLUS-VALUE DE CESSIION⁽¹⁾

Rabais excédentaire⁽²⁾

	Impôt sur le revenu	Cotisations de sécurité sociale ⁽³⁾ et contribution salariale spécifique	CSG et CRDS	Prélèvement social et autres contributions
	a) option attribuée avant le 1-1-1990 : même régime que l'avantage tiré de l'option	a) option levée avant le 1-1-1995 ⁽⁴⁾ : non assujetti	a) option levée avant le 1-1-1995 : non assujetti	non assujetti
	b) option attribuée depuis le 1-1-1990 : imposable comme salaire dès la levée de l'option ⁽⁵⁾	b) option levée depuis le 1-1-1995 ⁽⁴⁾ : assujetti comme salaire dès la levée de l'option	b) option levée depuis le 1-1-1995 : assujetti comme salaire dès la levée de l'option	non assujetti

Avantage tiré de la levée de l'option⁽⁶⁾

Options attribuées avant le 28-9-2012				
	Impôt sur le revenu	Cotisations de sécurité sociale ⁽³⁾ et contribution salariale spécifique	CSG et CRDS	Prélèvement social et autres contributions
Absence de forme nominative, cession ou location pendant la période d'indisponibilité	imposition comme salaire au titre de l'année de cession, de conversion au porteur ou de location avec application d'un système de quotient	options levées depuis le 1-1-1997 : assujetti comme salaire lors de la cession de ses actions par le bénéficiaire ⁽⁹⁾	option levée depuis le 1-1-1997 : assujetti comme salaire lors de la cession de ses actions par le bénéficiaire ⁽⁹⁾	non assujetti
Forme nominative et durée de détention respectées ^{(7) (10)}	a) options attribuées avant le 20-9-1995 : avantage imposable au titre de l'année de cession des actions comme plus-value sur valeurs mobilières (n° 32805 s.) ⁽⁸⁾	non assujetti	assujetti en tant que revenu du patrimoine au titre de l'année de cession des actions ⁽²⁾	assujetti au titre de l'année de cession des actions ⁽²⁾
	b) options attribuées du 20-9-1995 au 26-4-2000 : avantage imposable au titre de l'année de cession des actions comme plus-value sur valeurs mobilières au taux spécifique de 30 % ou, sur option, comme salaire sans application du système du quotient	non assujetti	assujetti en tant que revenu du patrimoine au titre de l'année de cession des actions	assujetti au titre de l'année de cession des actions
	c) options attribuées depuis le 27-4-2000 : - cession, location ou conversion dès la fin de la période d'indisponibilité ⁽¹⁰⁾ : avantage imposable au titre de l'année de cession des actions aux taux spécifiques de 30 % pour la fraction de l'avantage n'excédant pas 152 500 € et 41 % pour la fraction excédant ce montant ou, sur option, comme salaire sans application du système du quotient - cession, location ou conversion après un délai supplémentaire de portage de deux ans ⁽¹⁰⁾ : avantage imposable au titre de l'année de cession des actions aux taux spécifiques de 18 % pour la fraction de l'avantage n'excédant pas 152 500 € et 30 % pour la fraction excédant ce montant ou, sur option, comme salaire sans application du système du quotient	options attribuées avant le 16-10-2007 : non assujetti options attribuées à partir du 16-10-2007 jusqu'au 27-9-2012 : non assujetti aux cotisations de sécurité sociale mais assujetti à la contribution salariale spécifique	assujetti en tant que revenu du patrimoine au titre de l'année de cession des actions	assujetti au titre de l'année de cession des actions
Options attribuées à compter du 28-9-2012				
	Impôt sur le revenu	Cotisations de sécurité sociale ⁽³⁾ et contribution salariale spécifique	CSG et CRDS	Prélèvement social et autres contributions
	avantage imposable au titre de l'année de cession des actions comme un salaire	non assujetti aux cotisations de sécurité sociale ⁽¹¹⁾ mais assujetti à la contribution salariale spécifique	assujetti en tant que salaire ⁽¹²⁾ au titre de l'année de cession des actions ⁽¹³⁾	non assujetti

Plus-value⁽¹⁴⁾

	Impôt sur le revenu	Cotisations de sécurité sociale ⁽³⁾ et contribution salariale spécifique	CSG et CRDS	Prélèvement social et autres contributions
	imposition comme plus-value sur valeurs mobilières	non assujetti	assujettie en tant que revenu du patrimoine au titre de l'année de cession des actions	assujettie au titre de l'année de cession des actions

(1) BOI-ANX-000066-20140812 - (2) Part du rabais excédant 5 % (10 % pour les options attribuées avant le 1-7-1993). Le rabais est la différence entre la valeur de l'action au moment où l'option est attribuée et le prix de souscription ou d'achat. - (3) Et cotisations alignées : Assédic, AGIRC-ARRCO, taxe sur les salaires (options attribuées avant le 28-9-2012), taxe d'apprentissage et contribution additionnelle, participations-formation et construction. En ce qui concerne la cotisation sociale patronale spécifique - (4) Le 1-1-1996 pour les cotisations de retraite complémentaire Arrco et Agirc, la taxe d'apprentissage, les participations-formation et construction. - (5) Conditions prévues de l'article L. 225-177 à L. 225-184 du Code de commerce. - (6) Différence entre la valeur du titre à la date de levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat. Du montant ainsi obtenu, déduire, s'il y a lieu, le rabas excédentaire. Si les titres sont cédés pour un prix inférieur à leur valeur à la date de levée de l'option, la différence vient en déduction de cet avantage. - (7) Durée d'indisponibilité fiscale de 5 ans pour les options attribuées avant le 27-4-2000 et de 4 ans pour les options attribuées depuis cette date jusqu'au 27 septembre 2012. - (8) Par exception, l'avantage est exonéré pour les actions provenant d'options levées avant le 1-1-1990. - (9) Sauf options attribuées avant le 1-1-1997 par les sociétés immatriculées au registre du commerce et des sociétés depuis moins de 15 ans à la date d'attribution et levées à compter du 1-4-1998, qui sont exonérées de cotisations. La CSG et la CRDS sont alors dues au titre des revenus du patrimoine (et le prélèvement social et les autres contributions sont dus). - (10) Les opérations d'échange sans soulte d'actions résultant d'une opération d'offre publique, de fusion, de scission, de division ou de regroupement ou de l'apport à une société créée pour le rachat d'une entreprise par ses salariés ne sont pas considérées comme une cession. La condition d'indisponibilité continue alors à être applicable aux actions reçues en échange. - (11) Sous réserve de notifier à l'Urssaf l'identité des salariés ou mandataires sociaux bénéficiaires, ainsi que le nombre ou la valeur des options attribuées à chacun d'eux. - (12) Mais exonéré de taxe sur les salaires. - (13) Ces contributions sont cependant recouvrées dans les conditions et suivant les modalités applicables aux revenus du patrimoine (CSS art. L. 136-5). En conséquence la CSG est déductible au titre de l'année de son paiement. - (14) Différence entre le prix de cession des titres et leur valeur à la date de levée d'option.



4. LA CESSION D' ACTIONS 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⁽¹⁾, 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'abandonnement 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.

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.

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

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.



Siège social :
59, avenue Pierre Mendès France
75013 Paris
Tél. : +33 1 59 19 43 00
www.interepargne.natixis.com



NATIXIS INTEREPARGNE – Société anonyme à Conseil d'administration au capital de 8 890 784 Euros, immatriculée au RCS Paris sous le numéro B 692 012 669. Siège social : 59, avenue Pierre Mendès-France – 75013 Paris. Tél. 01.58.19.43.00 Nomenclature d'Activités Françaises : 6419Z Numéro de TVA intracommunautaire : FR78692012669.

NATIXIS INTEREPARGNE est une entreprise d'investissement, régie par le Code Monétaire et Financier, d'investissement agréée en France par l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) – 4 place de Budapest, 75009 PARIS CEDEX 09. Natixis Interépargne est intermédiaire d'assurance immatriculée à l'ORIAS, sous le numéro 10 058 367. Adhérent à l'AFG (Association Française de la Gestion financière).

Crédits photos : Jungang Yan / Cecilie_Arcurs / NoSystem images / artimedvedev / Xavier Lorenzo / Halfpoint Images / 10'000 Hours / Thomas Barwick / Compassionate Eye Foundation/David Oxberry / Nitat Termmee / Fiordaliso / Pekic / Tom Werner / d3sign / 10'000 Hours / elenaleonova – Getty Images Olix Wirtinger/Fancy / Photononstop. - Mai 2024

