



Grant Thornton  
Société d'Avocats

Révéler l'audace, engager des choix courageux



**Actionnariat salarié  
& *Management package***

***LETTRE D'INFORMATION***

---

**JANVIER 2024**

# Sommaire

- **BSPCE : un dispositif d'actionnariat salarié bientôt plus attractif ?**
- **Loi sur le Partage de la valeur : l'horizon des Attributions Gratuites d'Actions élargi**
- ***Management package* : les entreprises toujours plus exposées face au risque de requalification en salaires**



## BSPCE : un dispositif d'actionnariat salarié bientôt plus attractif ?

Le dispositif des bons de souscription de parts de créateurs d'entreprises (BSCPE), instrument clé du partage de la valeur au sein des start-ups françaises, est sur le point de voir son intérêt sensiblement renforcé. En effet, le Ministre délégué au Numérique, Jean-Noël Barrot, a annoncé lors des 10 ans du label French Tech, le 19 octobre dernier, que les entreprises éligibles seraient prochainement autorisées à appliquer une décote d'illiquidité sur le prix de souscription des actions en cas d'exercice des bons.

Les contours de la réforme restent à préciser par l'Administration fiscale, qui devrait publier prochainement un avis au Bulletin Officiel des Finances Publiques (BOFIP).

### Rappel du dispositif

Les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) sont des options attribuées gratuitement aux salariés et aux dirigeants de jeunes entreprises ou PME innovantes leur donnant droit, sous certaines conditions, de souscrire à des actions de l'entreprise à un prix (*strike price*) fixé de manière définitive lors de leur attribution.

Dans le cas où la valorisation de l'entreprise augmenterait au cours de la période d'exercice, ce dispositif offre ainsi aux bénéficiaires la perspective d'une plus-value lors de la revente des actions résultant de l'exercice des bons. Il s'agit d'un outil puissant d'attraction et de fidélisation des talents pour les entreprises.

Toutefois, les conditions de fixation du *strike price* font l'objet de critiques depuis plusieurs mois.

Du côté des salariés, la baisse drastique de la valorisation de nombreuses entreprises depuis 18 mois a anéanti l'espoir de réaliser une plus-value pour beaucoup d'entre eux, le prix d'exercice fixé lors de l'attribution de leurs bons étant devenu supérieur à la valeur réelle des actions.

Du côté des entreprises qui sont confrontées à une véritable guerre des talents au niveau international, le dispositif français apparaît

moins attractif que certains dispositifs étrangers équivalents (Etats-Unis et Royaume-Uni) qui autorisent l'émission d'options à des conditions de prix plus avantageuses pour les salariés.

### Comment fixer le prix d'exercice des BSCPE ?

On rappellera qu'en principe, le prix d'exercice des BSPCE doit au moins être égal au prix d'émission des titres fixé à l'occasion d'une levée de fonds intervenue au cours des six mois précédant l'émission des bons. A défaut, le prix d'exercice doit refléter la valeur économique (*fair value*) des actions auxquelles les bons donnent le droit de souscrire à la date de leur attribution.

Depuis 2019 cette règle a été assouplie. La loi Pacte de 2019 a tout d'abord autorisé les entreprises à diminuer le prix d'exercice en cas de perte de valeur économique des titres constatée depuis le dernier tour de table réalisé par l'entreprise.

Puis la loi de finances pour 2020 a prévu la possibilité pour les entreprises d'appliquer une décote sur le prix d'émission fixé lors d'une augmentation de capital intervenant dans les 6 mois qui précèdent l'attribution de bons lorsque les droits des titres résultant de l'exercice des bons n'étaient pas au moins équivalents à ceux des titres émis lors de la dernière augmentation de capital.

## La décote d'illiquidité consacrée

Au-delà de ces assouplissements législatifs, certaines entreprises, soucieuses de rendre leurs plans de BSCPE plus attractifs auprès de leurs salariés, vont plus loin et appliquent une décote supplémentaire au prix d'exercice qui serait justifiée par le caractère minoritaire et non-liquide des actions résultant de l'exercice des bons. Bien que l'application d'une décote d'illiquidité répondrait à une logique économique ou financière bien réelle, en pratique, la majorité des entreprises éligibles reste attentiste et n'applique pas explicitement de décote d'illiquidité compte tenu du risque de remise en cause par l'Administration fiscale du régime fiscal et social avantageux des BSCPE.

C'est ce risque de remise en cause qui devrait prochainement disparaître, le Ministre délégué au Numérique ayant annoncé, le 19 octobre 2023, que l'Administration fiscale allait autoriser les jeunes entreprises innovantes françaises à appliquer une décote d'illiquidité sur le prix d'exercice des bons, en plus de celle liée à la différence des droits sur les actions émises.

La consécration de cette décote d'illiquidité par l'Administration devrait donc sécuriser cette pratique et permettre ainsi aux entreprises éligibles d'offrir des BSPCE à un prix nettement inférieur à la valeur de l'action au moment de l'émission des bons, ce qui représenterait un gain potentiel plus élevé pour les bénéficiaires.

Cette décision devrait également permettre aux *start-ups* françaises de renforcer leur pouvoir d'attraction auprès de nouveaux talents et ainsi jouer à armes égales avec leurs concurrentes anglaises et américaines.

Cette mesure devrait enfin être favorable à l'Administration fiscale puisqu'elle devrait se traduire par un plus grand nombre de plans de BSPCE exercés par leurs bénéficiaires, la réalisation de plus-values plus importantes et, par suite, de leur imposition.

Même si l'Administration fiscale doit encore préciser les contours de cette mesure dans un avis au BOFIP, il semble acquis que des décotes plus importantes devraient pouvoir être appliquées sur le prix d'exercice des futurs plans de BSPCE, rendant ainsi ce dispositif d'actionnariat salarié plus attractif.

## Grant Thornton Société d'Avocats est à votre disposition pour vous accompagner sur ces sujets.

### Contacts



#### Stéphane Bénézant

Avocat Associé

T +33 1 41 16 27 30

E sbenezant@avocats-gt.com



#### Marc Huynh

Avocat

T +33 1 41 16 27 36

E mhuyh@avocats-gt.com



## Loi sur le Partage de la valeur : l'horizon des Attributions Gratuites d'Actions élargi

La loi 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise entre en vigueur le **1er décembre 2023** sauf pour ses dispositions soumises à une date d'entrée en vigueur spécifique ou nécessitant la publication d'un décret d'application.

Le texte législatif marque une nouvelle avancée significative dans la promotion de l'actionnariat salarié en France, au travers notamment de mesures concrètes concernant les AGA, qui vise à dynamiser l'engagement des salariés dans le capital de leur entreprise, renforçant ainsi leur lien avec les résultats et la croissance de celle-ci.

### Limites globales assouplies

Les limites globales pour l'attribution gratuite d'actions ont vocation à s'élargir considérablement.

Les entreprises pourraient désormais attribuer jusqu'à 15 % (précédemment 10 %) de leur capital social en actions gratuites, un pourcentage augmenté à 20 % pour les TPE/PME (précédemment 15 %).

En cas d'attribution à l'ensemble du personnel salarié, il serait possible d'attribuer jusqu'à 40 % du capital social, un bond significatif par rapport à la limite précédente de 30 %.

### Révision des limites individuelles

La révision des limites individuelles d'attribution est également notable. Désormais, seuls les titres détenus directement depuis moins de sept ans par un salarié ou un mandataire social seraient pris en compte dans le calcul de la limite individuelle de 10 % du capital social de l'entreprise.

### Introduction du Plan de Partage de la Valorisation

Un aspect innovant est la création du plan de partage de la valorisation. Ce nouveau dispositif collectif, exempt de charges sociales patronales et salariales mais soumis à une contribution patronale de 20 % à la date de versement, vise à renforcer l'engagement des salariés en leur offrant une prime après trois ans.

### Panorama du régime social et fiscal des AGA

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les actions gratuites attribuées bénéficient d'un régime particulier.

Le gain d'acquisition inférieur ou égal à 300 000 € est imposable au barème progressif de l'impôt sur le revenu avec application d'un abattement de 50 %.

Au-delà de 300 000€, la fraction du gain est traitée comme un salaire et soumise aux prélèvements sociaux sur les revenus d'activité au taux de 9,2 %. Les plus-values de cession des actions sont quant à elles soumises à la flat tax de 30 %.

Sur le plan social, l'avantage tiré de l'attribution gratuite est exonéré de cotisations sociales, mais reste soumis à la CSG et à la CRDS au moment de la cession des actions.

### Point de Vigilance : modification des Plans d'AGA

Les attributions gratuites d'actions (AGA) bénéficient d'un régime fiscal et social favorable, à condition qu'elles soient réalisées selon les critères définis par le Code de commerce. Les modifications des plans d'AGA sont légalement possibles, mais doivent respecter certaines contraintes. À titre d'illustration, elles doivent être conformes à l'autorisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire (AGE) et à l'intérêt social.

Cependant, les ajustements majeurs, qui pourraient être considérés comme la création d'un nouveau plan, présentent un risque de déqualification fiscale et sociale.

Dans ce cas, une nouvelle période d'acquisition pourrait commencer, ce qui pourrait affecter le régime de faveur associé au plan original.

Les entreprises doivent donc prendre des précautions lors de la rédaction des plans d'AGA, en prévoyant la possibilité de modifications et en s'assurant que ces modifications n'altèrent pas substantiellement l'esprit initial du plan.

Cela implique une analyse attentive des critères de performance et des conditions liées aux périodes d'acquisition et de conservation.

### **Un Avenir prometteur pour l'actionnariat salarié**

L'année 2023 marque un tournant significatif pour l'actionnariat salarié en France. L'assouplissement des limites d'attribution des AGA, combiné à des régimes fiscaux et sociaux favorables, ouvre de nouvelles perspectives pour les entreprises et leurs salariés.

Cette orientation se concrétise à travers des initiatives d'envergure menées par des entreprises de premier plan. Ainsi, Renault a

lancé en septembre 2023 une nouvelle opération d'actionnariat salarié, visant à augmenter la part du capital détenue par ses salariés à 10 % d'ici 2030.

Ce programme, s'étendant à 98.000 collaborateurs dans 29 pays, illustre l'engagement croissant des grandes entreprises à intégrer leurs salariés dans le tissu actionnarial.

De même, Sopra Steria a connu un succès retentissant avec son plan d'actionnariat salarié "We Share 2023", impliquant une participation massive des salariés à l'échelle internationale et nationale, reflétant une tendance croissante à l'actionnariat salarié dans le secteur de la technologie.

Ces exemples, ainsi que l'évolution globale des pratiques en matière d'AGA, témoignent de l'importance croissante accordée à l'association des salariés aux résultats et à la gouvernance des entreprises.

Ils marquent un pas vers une économie plus inclusive, où les salariés jouent un rôle actif dans la direction stratégique de leur entreprise.

**Grant Thornton Société d'Avocats est à votre disposition pour vous accompagner sur ces sujets.**

## **Contacts**



### **Caroline Luche-Rocchia**

**Avocate Associée**

T +33 1 41 16 27 37

E [cluche-rocchia@avocats-gt.com](mailto:cluche-rocchia@avocats-gt.com)



### **Islem Berkani**

**Avocat**

T +33 1 41 16 27 40

E [iberkani@avocats-gt.com](mailto:iberkani@avocats-gt.com)



## Management package : les entreprises toujours plus exposées face au risque de requalification en salaires

La requalification des gains de *management package* en salaires présente à la fois un risque pour les bénéficiaires, en cas de requalification fiscale, mais également pour les entreprises, lorsque les cotisations sociales leur sont réclamées.

La décision de la Cour de cassation du 28 septembre dernier, en matière de BSA, accroît le risque de ces requalifications et leur impact.

Depuis une décision de 2019 (n°17-24.470), la Cour de cassation considère que les bons de souscription d'actions (BSA) doivent être assujettis aux cotisations sociales « *dès lors qu'ils sont proposés aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail et acquis par ceux-ci à des conditions préférentielles* ».

**Le fait générateur** des cotisations sociales étant la mise à « disposition effective de l'avantage ». C'est-à-dire le moment où les BSA deviennent exerçables et cessibles. C'est le moment à partir duquel les cotisations étaient dues, mais également **le point de départ de la prescription**.

Par ailleurs, l'avantage soumis à cotisations sociales devait être évalué par référence à la valeur des bons à cette date.

**Dans sa décision du 28 septembre 2023 (n°21-20.685), la Cour de cassation procède à quelques rappels et précisions, avant d'opérer un revirement.**

### - Rappel et précisions

**Le caractère préférentiel** résulte d'une analyse globale. L'absence ou non de décote au moment de la souscription n'est qu'un simple indice. L'absence d'avantage financier ne remet pas en cause l'existence de conditions préférentielles.

La **corrélacion du lien entre relation de travail et BSA** acquis à des conditions préférentielles a été retenu alors même que certains individus n'exerçaient plus pour la société au moment de l'exercice des bons.

### - Revirement

**Le fait générateur** des cotisations sociales est la **date effective de cession ou d'exercice** du bon et non plus la date de « *libre disposition* ».

**L'impact premier pour les entreprises** est le **report du point de départ de la prescription** au moment de la cession ou de l'exercice.

**L'arrêt augmente aussi le poids du risque social**, puisque l'avantage est dorénavant évalué non pas au moment où le bénéficiaire avait la possibilité de l'exercer, mais au moment où il l'a effectivement exercé ou cédé.

La valeur de l'avantage aura potentiellement augmenté significativement à la date de cession ou d'exercice.

**Des entreprises qui pensaient être sorties de l'aléa de la requalification, peuvent se retrouver à nouveau à risque du fait du décalage du point de départ du fait générateur. Un risque qui sera par ailleurs potentiellement bien plus important que celui estimé initialement.**

À ce jour, il n'y a toujours pas de solution législative satisfaisante pour sécuriser le salarié/dirigeant-investisseur. Il reste important pour les entreprises d'évaluer leur exposition au risque de requalification des *managements packages* en salaires.

Les avancées pour le moment se concentrent davantage autour du partage de la valeur, par le biais des dispositifs légaux existants. Ces

dispositifs permettent de sécuriser à la fois l'entreprise et le salarié : *stock-options*, actions gratuites, BSPCE, sans oublier la loi sur le partage de la valeur en entreprise.

Lorsque les objectifs et les conditions le permettront, il sera opportun de réfléchir à la mise en place de mécanismes plus sécurisés.

## Grant Thornton Société d'Avocats est à votre disposition pour vous accompagner sur ces sujets.

### Contacts



**Anne Frede**

**Managing Partner  
Avocate Associée**  
T +33 1 41 16 27 11  
E [afrede@avocats-gt.com](mailto:afrede@avocats-gt.com)



**Guillaume Richard**

**Avocat**  
T +33 1 41 16 27 29  
E [griehard@avocats-gt.com](mailto:griehard@avocats-gt.com)



Notre offre  
Actionnariat salarié &  
Management package



Retrouvez  
toutes nos actualités  
et publications récentes



#### À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

#### Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont  
92200 – Neuilly-sur-Seine  
France

[www.avocats-gt.com](http://www.avocats-gt.com)  
T : +33 (0)1 41 16 27 27  
F : +33 (0)1 41 16 27 28  
E : [contact@avocats-gt.com](mailto:contact@avocats-gt.com)

#### Bureau de Lille

91, rue Nationale  
59045 – Lille, France  
[www.avocats-gt.com](http://www.avocats-gt.com)

