

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

ENTREPRISES CONCERNÉES

Sociétés par actions (SA, SAS, Stés en commandite par actions), cotées ou non.

Les salariés peuvent acquérir des titres de leur entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée (i.e. dans le périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes), y compris si cette dernière a son siège à l'étranger.

Nomination d'administrateur(s) salarié(s) si plus de 3% du capital social est détenu par des salariés

TITRES CONCERNÉS

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

EVALUATION

- Société cotée : selon cours boursier ;
- Société non cotée : par expertise indépendante, tous les 5 ans (mais l'évaluation est facultative pour les entreprises de moins de 500 salariés optant, à partir du 3^{ème} exercice clos à compter de la date d'émission des titres proposés aux salariés, pour la méthode de l'actif net réévalué).

Sanction du défaut d'expertise lorsqu'elle est obligatoire : perte des exonérations fiscales et sociales

ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE

Plafonnement, par année civile et par salarié, à 8% du PASS sans pouvoir excéder le triple de la contribution du salarié (forfait social réduit à 10% pour les entreprises de 50 salariés et + / exonération de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Possibilité d'abondement unilatéral (en argent ou en actions gratuites), en l'absence de versement du salarié, plafonné à 2% du PASS par année civile et par salarié (forfait social au taux normal). Mais cet abondement unilatéral doit être uniforme pour l'ensemble des salariés et donne lieu à une période d'indisponibilité de 5 ans minimum.

MODALITÉS D'INVESTISSEMENT via un PEE/PEG

- soit directement sur compte titre individuel (sans garantie de liquidité, sauf engagement de rachat par l'entreprise ou un actionnaire) ;
- soit indirectement à travers un FCPE dédié à l'entreprise ou une SICAVAS (agrément AMF nécessaire, avec mécanisme garantissant la liquidité des titres).

2. ATTRIBUTION D' ACTIONS GRATUITES

MISE EN PLACE

Après I/C du CSE, mise en place par autorisation préalable de l'AGE, sur rapport du CA ou Directoire et sur rapport spécial du CAC, fixant :

- la durée de cette autorisation (36 mois maxi) ;
- la durée de la période d'acquisition (1 an minimum ; 2 ans minimum en l'absence de période de conservation), à l'issue de laquelle les bénéficiaires deviennent propriétaires des actions et peuvent exercer les droits y attachés (vote, dividendes...);
- de manière facultative, la durée de la période de conservation, au terme de laquelle les bénéficiaires peuvent céder les actions (sauf cas de versement au PEE/PEG – voir tableau page suivante) ;
- le % maximum du capital pouvant être attribué, dans la limite de 10% (15% sous certaines conditions pour Stés non cotés) ou de 30% si l'attribution bénéficie à l'ensemble du personnel.

GROUPES DE SOCIÉTÉS

Sociétés cotées : les actions peuvent être attribuées dans les mêmes conditions :

- aux salariés des filiales détenues à au moins 10% (capital ou droits de vote) par la société qui attribue les actions ;

- aux salariés des sociétés mères détenant au moins 10% de la société qui attribue les actions ;
- aux salariés des sociétés sœurs dont 50% au moins sont détenus par une société détenant elle-même au moins 50% de la société qui attribue les actions.

Sociétés non cotées : les actions ne peuvent être attribuées dans les mêmes conditions qu'aux salariés des filiales détenues à au moins 10% (capital ou droits de vote) par la société qui attribue les actions.

BÉNÉFICIAIRES

Le CA ou Directoire détermine librement les bénéficiaires (tous les salariés, certaines catégories ou certains salariés désignés nominativement) et les conditions éventuelles (ancienneté, présence au terme de la période d'acquisition, performance...).

L'attribution gratuite ne doit pas aboutir à ce qu'un salarié détienne plus de 10% du capital

VERSEMENT DES ACTIONS DANS PEE/PEG

A l'issue de la période d'acquisition, les salariés peuvent verser les actions gratuites dans leur PEE/PEG, à 2 conditions :

- attribution à l'ensemble des salariés de l'entreprise ;

- plafond annuel de 7,5% du PASS / salarié.

Dans ce cas, période d'indisponibilité = 5 ans, sans cas de déblocage anticipé (sauf décès) => exonération d'IR

La répartition des actions entre les salariés (qui 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) doit faire l'objet d'un accord d'entreprise, ou, à défaut, d'une DU

RÉGIME APPLICABLE À LA SOCIÉTÉ

Social : Exonération de CS, de CSG/CRDS, des taxes et participations sur salaires et autres cotisations (forfait social, versement mobilité, assurance chômage, retraite complémentaire...), sous réserve de notification à l'URSSAF.

Mais contribution sociale patronale spécifique égale à 20% (y compris si la société a son siège à l'étranger) de la valeur des actions à la date d'attribution (sauf, dans la limite d'un PASS / salarié, pour PME et ETI n'ayant procédé à aucune distribution de dividendes depuis leur création).

Fiscal :

Déduction d'une provision pour charges, dès la décision d'attribution, à hauteur de la moins-value liée au rachat des actions + des charges et frais de

gestion des actions jusqu'à leur attribution + de la contribution sociale patronale spécifique.

En cas d'émission d'actions : déduction de la moins-value d'émission (décote) de l'assiette de

l'IS au titre de l'exercice d'émission, sous réserve d'une attribution à l'ensemble des salariés.

	HORS PEE/PEG	VERSEMENT DANS PEE/PEG
Période d'acquisition	Minimum 1 an (2 ans en l'absence de période de conservation)	Versement possible à l'issue de la période d'acquisition
Période de conservation	Facultative (durée cumulée avec période de conservation, minimum 2 ans)	5 ans
Plafond de versement	NON	7,5 % du PASS

3. AUGMENTATION DE CAPITAL OU CESSIION DE TITRES RÉSERVÉE AUX ADHÉRENTS D'UN PEE/PEG

OBJET

Les articles L. 3332-18 à L. 3332-24 du Code du Travail prévoient la possibilité pour les sociétés de procéder à des augmentations de capital, ou à des cessions de titres (dans la limite de 10% des titres émis), réservées aux adhérents d'un PEE/PEG.

Seules les augmentations de capital réalisées conformément à ces dispositions bénéficient d'un régime spécifique.

Toutefois, il demeure possible d'effectuer des augmentations de capital réservées à un ou plusieurs investisseurs (dont les salariés) dans les conditions de droit commun prévues à l'article L. 225-138 du code de commerce.

ENTREPRISES CONCERNÉES

Toutes les sociétés par actions cotées et non cotées peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents au PEE/PEG.

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, y compris si la société émettrice des actions a son siège à l'étranger.

Il existe par ailleurs une obligation pour l'AGE, lors de toute augmentation de capital en numéraire, de se prononcer sur une résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés dans le cadre du PEE/PEG.

Sanction : nullité de l'augmentation de capital.

BÉNÉFICIAIRES

Tous les adhérents au PEE/PEG pouvant faire des versements : salariés, sous condition d'ancienneté (3 mois maxi.) le cas échéant ; mandataires sociaux dans les Stés entre 1 et 250 salariés ; anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite.

MODALITÉS

1/ Suppression par l'AGE du DPS des actionnaires au profit des salariés.

2/ Information-consultation du CSE

3/ Augmentation de capital décidée par l'AGE ou par le CA / Directoire sur délégation de l'AGE.

3/ Fixation du prix de souscription :

- Sociétés non cotées : par pondération de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activités ; à défaut = actif net réévalué / nb de titres existants.

- Sociétés cotées : prix d'admission sur le marché si l'augmentation de capital est concomitante à une 1^{ère} introduction en bourse ; moyenne des cours cotés aux 20 séances précédant la décision fixant la date d'ouverture de la souscription, dans le cas contraire.

Décote possible (en argent ou actions gratuites) :

- jusqu'à 30% si la période d'indisponibilité prévu par le PEE/PEG = 5 ans ;

- jusqu'à 40% si la période d'indisponibilité ≥ 10 ans

SOUSCRIPTION

Les adhérents au PEE/PEG 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 plan si ce dernier le permet ;

- en bénéficiant d'un prêt de l'entreprise.

La société a la possibilité de n'exiger aucun versement des salariés lors de la souscription ; les titres peuvent être libérés, soit par versements périodiques, soit par prélèvements égaux et réguliers sur le salaire du souscripteur (dans la limite du ¼ de la rémunération annuelle brute).

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

4. OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTION (STOCK-OPTIONS)

MISE EN PLACE

L'AGE, sur rapport du CA ou Directoire et sur rapport spécial du CAC, autorise le CA ou le Directoire à consentir des options durant une période qui ne peut excéder 38 mois.

Le rapport du CA / Directoire fixe :

- les motifs de l'ouverture des options ;
- les modalités proposés pour la fixation du prix d'option ;
- le nombre d'options et leur durée de validité, les grandes lignes de la politique d'attribution.

I/C du CSE préalable à l'AGE : lorsqu'une partie importante des salariés sont concernés ; lorsque les options portent sur une fraction importante du capital social ; lorsque les options entraînent une augmentation du capital social

Le CA / Directoire arrête ensuite la date à partir de laquelle les options sont offertes, le délai au terme duquel elles peuvent être levées, le nombre et le prix des options, la qualité des bénéficiaires.

*Les Stés cotées ne peuvent consentir d'options :
- moins de 10 séances avant publication des comptes consolidés annuels et intermédiaires ;
- entre la date à laquelle les organes sociaux ont connaissance d'une info privilégiée et sa publication*

Fixation du prix de souscription :

- Sociétés non cotées : par pondération de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activités ; à défaut = actif net réévalué / nb de titres existants.
- Sociétés cotées : le prix ne peut être inférieur à 80% de la moyenne des cours cotés aux 20 dernières séances, aucune option ne pouvant être consentie moins de 20 séances après le détachement des actions d'un coupon donnant droit à un dividende ou à une augmentation de capital.

OPTION DE SOUSCRIPTION / OPTION D'ACHAT

Généralement, l'AGE laisse le CA / Directoire apprécier s'il convient d'accorder des options d'achat ou de souscription.

Pour les bénéficiaires, les deux formules sont équivalentes.

Pour la société émettrice, les options de souscription sont plus avantageuses, car lui permettent d'augmenter ses fonds propres sans charge excessive (essentiellement les frais d'augmentation de capital). En revanche, en cas d'ouverture d'options d'achat, elle est tenue d'acheter, avant l'ouverture des options, le nombre d'actions nécessaire pour répondre aux demandes qui seront présentées (immobilisation

de capitaux qui ne seront récupérés qu'après la levée des options).

BÉNÉFICIAIRES

Le CA ou Directoire détermine librement les bénéficiaires (tous les salariés, certaines catégories ou certains salariés désignés nominativement) et les conditions éventuelles (ancienneté, présence à la date de levée des options, performance...).

Tous les salariés du groupe – au sens du §2 ci-dessus, pour les sociétés cotées ou non cotées – peuvent bénéficier des options.

*L'attribution d'options ne doit pas aboutir à ce qu'un salarié détienne plus de 10% du capital (33% si les options sont consenties lors de la création ou du rachat de la société.
Le total global des options consenties ne doit pas excéder 1/3 du capital.*

MISE EN ŒUVRE DES OPTIONS

Avant la levée de l'option, les bénéficiaires sont titulaires d'un simple droit de créance.

Les options doivent être levées dans le délai fixé par le conseil d'administration ou le directoire (généralement 4 ans pour bénéficier du régime fiscal / social de faveur des plans d'option).

Après la levée de l'option, les bénéficiaires peuvent exercer tous les droits attachés aux actions (vote, dividendes...). Sauf interdiction de revente immédiate pour une période maximum de 3 ans, ils peuvent également les céder.

LEVÉE DES OPTIONS DANS LE CADRE DU PEE/PEG

Il est possible d'utiliser les avoirs d'un PEE pour lever les options. Dans ce cas, les actions souscrites ou achetées sont obligatoirement versées au PEE/PEG et y sont inscrites au nominatif sur un compte spécifique (au prix de souscription fixé par le CA / Directoire).

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.

Dans ce cas, période d'indisponibilité = 5 ans, sans cas de déblocage anticipé (sauf décès).

=> exonération d'IR

RÉGIME APPLICABLE À LA SOCIÉTÉ

Social : Les options de souscription ou d'achat d'actions sont exclues de l'assiette des CS, de la CSG/CRDS, des taxes et participations sur salaires et autres cotisations (forfait social, versement mobilité, assurance chômage, retraite complémentaire...), si le délai d'indisponibilité de 4 ans est respecté et sous réserve de notification à l'URSSAF.

Mais assujettissement à une contribution sociale patronale spécifique de 30% au moment de l'attribution des options (y compris si la société a son siège à l'étranger) calculée au choix de l'employeur :

- soit sur la juste valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés (pour Stés appliquant normes IFRS) ;

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

Par ailleurs, si le prix de souscription ou d'achat est inférieur à la valeur de l'action au moment où l'option est attribuée, la part du rabais ainsi consenti qui excède 5 % (« rabais excédentaire ») est considéré comme une rémunération lors de la levée de l'option. Il est donc soumis à l'ensemble des CS, CSG-CRDS et autres prélèvements assis sur les salaires (taxe sur les salaires, d'apprentissage participations au développement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction).

Fiscal :

La société qui attribue les options peut déduire de son résultat imposable :

- les charges qu'elle subit du fait de la levée des options (frais de rachat des titres ; frais d'augmentation de capital en cas d'options de souscription ; frais de gestion des actions rachetées ou émises jusqu'à la date de levée de l'option ; contribution sociale patronale

spécifique ; rémunération des intermédiaires, conseils, agents de change ; frais d'inscription au registre des transferts... ;

- et les moins-values résultant de la levée des options (différence entre le prix de souscription des actions par les salariés et leur valeur d'origine).