



Comment sécuriser les management packages ?

Les attributions gratuites d'actions sont un mécanisme d'intéressement des salariés auquel les praticiens ont eu la bonne idée de combiner les avantages liés aux actions de préférence.

La loi permet aux sociétés par actions d'attribuer gratuitement à leurs salariés et mandataires sociaux, des actions représentant au maximum 10 % de leur capital. L'attribution est réservée aux salariés et mandataires détenant chacun moins de 10 % du capital social et ne peut pas avoir pour effet de permettre aux intéressés de détenir plus de 10 % du capital social de la société attributrice.

Pour les bénéficiaires, la fraction du gain d'acquisition gratuite des actions n'excédant pas 300.000€ n'est soumise à l'impôt sur le revenu que pour 50 % de son montant et n'est imposé qu'au titre de l'année de revente des actions. La plus-value de cession des actions issues de l'attribution gratuite est soumise à la flat tax (30 %). La fraction de gain d'acquisition excédant 300 000€ est également soumise à une contribution salariale spécifique (10 %).

Quant aux sociétés attributrices, elles sont, à la place des cotisations sociales et patronales classiques, soumises à une contribution patronale spécifique de 20 % assise sur la valeur des actions où jour de leur attribution définitive.

Pour bénéficier de ce régime fiscal favorable, l'attribution des actions ne peut être définitive qu'au bout d'une période d'acquisition d'un an à compter de la promesse d'attribution et les actions doivent être conservées au moins 1 an au-delà de leur acquisition définitive, la durée cumulée des deux périodes ne pouvant être inférieure à 2 ans.

Les actions de préférence

Les sociétés par actions peuvent, en parallèle de leurs actions ordinaires, émettre des actions dites de préférence (ADP) auxquelles sont attachées des prérogatives particulières. Les ADP peuvent être grevées d'un avantage (droit de vote renforcé ; dividende prioritaire ; quote-part supérieure de dividendes ; ...) ou être privées ou limitées dans certaines prérogatives (droit de vote ou limité à certaines décisions ; limitation du droit aux dividendes).

Une combinaison pertinente

La combinaison des deux mécanismes offre aux praticiens de nombreux avantages pratiques :

- Les AGA de préférence (AGADP) offrent une large liberté aux entreprises dans le choix de la préférence, des bénéficiaires et des objectifs à atteindre, individuels ou collectifs, récompensant le passé ou l'avenir, pour acquérir définitivement les actions.
- Elles peuvent ainsi attribuer à leurs dirigeants clés des AGADP presque intégralement dépouillées de droits pécuniaires et politiques, ne laissant aux titres qu'un avantage lié au droit d'appréhender une quote-part accrue du produit de cession de l'entreprise.
- Contrairement aux options de souscription d'actions, aucune mise de fonds personnels n'est exigée de la part des bénéficiaires.
- Il est moins onéreux pour les entreprises d'attribuer des AGADP à leur personnel qu'une prime ou un bonus.

Les AGADP grevées d'une préférence négative ont en effet une valeur d'attribution réduite, réduisant l'assiette de la cotisation patronale de 20 %.

- Comparativement à d'autres mécanismes d'incentive, elles offrent une meilleure sécurité juridique.

Sécurisation des management packages

Dans le cadre de leur stratégie de développement, les entreprises mettent en place des outils de motivation, de partage de création de valeur et de fidélisation appelés management packages, permettant d'aligner les intérêts des dirigeants et des collaborateurs clés sur ceux des actionnaires.

Il était communément admis que les gains réalisés à partir de ces outils ne relevaient pas de la catégorie d'imposition des traitements et salaires mais de celle des plus-values de cession des particuliers plus favorable. Par trois arrêts de juillet 2021, le Conseil d'Etat est venu semer le trouble dans la pratique des management packages en requalifiant les gains réalisés à partir de ces derniers en salaire.

Face au vent de panique suscité par ces arrêts, la pratique s'est tournée vers les AGADP qui reposent sur le mécanisme des AGA balisé par la loi, offrant ainsi une plus grande sécurité juridique en limitant le risque de requalification des gains en salaire. Les AGADP sont ainsi actuellement plébiscitées par les fonds d'investissement dans les schémas LBO comme outil de motivation des managers clés. ■

Par Guillaume Dozinel, associé Gestion Financière Privée (GEFIP)
et Raphael Pidutti, avocat au Barreau de Paris