

croissanceplus
GRANDIR ENSEMBLE

**Partager les fruits
de la croissance
pour grandir ensemble**

CroissancePlus remercie ses partenaires pour leur expertise juridique :

C/M/S/ Francis Lefebvre

Avocats



Jeausserand Audouard

AVOCATS À LA COUR

Ce guide a été réalisé grâce à l'expérience et aux témoignages de nos entrepreneurs.

A la mémoire de Bruno Vanryb, ancien président de CroissancePlus qui n'a cessé de porter le partage des fruits de la croissance comme valeur entrepreneuriale fondamentale.



Partager les fruits de la croissance pour grandir ensemble !

La volonté de partager les fruits de la croissance a initié la création de CroissancePlus en 1997.

Depuis, pour rejoindre l'association, tout entrepreneur doit avoir mis en place des outils de partage des fruits de la croissance au bénéfice de ses collaborateurs, au-delà du minimum légal.

CroissancePlus agit pour libérer nos entreprises des contraintes qui les empêchent de grandir.

Mais notre mission va bien au-delà de notre implication dans les débats autour de l'emploi, de la fiscalité, du financement et du numérique. Jour après jour, nous développons nos entreprises pour générer de la croissance afin de créer des emplois et d'en partager les fruits avec nos collaborateurs.

Acteurs de terrain au plus près des besoins dans les territoires, nous avons conscience de notre responsabilité et confiance en notre capacité à répondre aux défis sociétaux actuels, pour redonner corps à la cohésion sociale.

Depuis plus de 20 ans, nous intervenons dans le débat public pour défendre notre vision d'une société qui met l'entreprise au cœur de sa réussite au profit de tous.

Mais il n'est d'ambition que collective ! C'est pourquoi nous saluons les dernières mesures qui posent un cadre fiscal et juridique plus attractif :

- Le taux de la contribution patronale sur les actions gratuites a été stabilisé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 à 20%.
- L'instauration de la « flat tax » permet désormais aux contribuables de choisir entre l'IR ou un taux unique de 30% lors de la taxation des plus-values de cession des actions gratuites.
- Le forfait social sur la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur l'intéressement pour les moins de 250 salariés a été supprimé.

Nous regrettons seulement la création d'un nouveau seuil à 250 salariés qui entraînera inévitablement de nouvelles inégalités en matière d'intéressement.

Nous avons souhaité réaliser ce guide simple et pratique pour donner des clés de compréhension et de comparaison sur les 4 principaux outils de partage : participation, intéressement, BSPCE, actions gratuites.

Comme toujours, nos entrepreneurs ont accepté de partager leur expérience et leurs bonnes pratiques. Leurs témoignages font la richesse de CroissancePlus et de l'ensemble de nos publications. Ils ont partagé les fruits de la croissance, pourquoi pas vous ?

Ce guide pose les fondements du partage de la croissance. Pour aller plus loin, nous réfléchissons notamment, avec la fondation Croissance Responsable, aux moyens de valoriser les initiatives à impact sociétal.

Nous continuerons à être pionniers en proposant de nouveaux outils adaptés aux attentes de nos collaborateurs et aux évolutions sociétales.

Jean-Baptiste Danet
Président de CroissancePlus



Deux questions à Christian Nouel, Président de la Fondation Croissance Responsable

Comment les outils de partage des fruits de la croissance pourraient-ils valoriser les actions à impact sociétal ?

D'une façon générale, les BSPCE ne peuvent être exercés et les actions gratuites acquises que sous réserve de l'atteinte d'objectifs financiers et du respect de conditions de présence.

On pourrait envisager que l'exercice de BSPCE et l'acquisition d'actions gratuites dépendent également des actions à impact sociétal engagées par l'entreprise et les bénéficiaires.

L'entreprise pourrait par exemple s'assigner des objectifs à impact sociétal : entretenir des relations de long terme avec ses fournisseurs, mettre en place des programmes ambitieux de formation pour ses collaborateurs ou participer à l'insertion professionnelle des jeunes.

En quoi la crypto-monnaie pourrait récompenser les comportements responsables ?

Les nouveaux modes de financement des entreprises utilisent des crypto-monnaies. Des « jetons » pourraient constituer un nouvel outil rémunérant les actions des collaborateurs ou des entreprises qui contribuent au bien commun.

Ils seraient attribués gratuitement à des bénéficiaires sous réserve que soient atteints des objectifs financiers et extra-financiers à impact sociétal, la part de ces derniers pouvant être prépondérante.

Une fois acquis, ils seraient ensuite échangés contre des biens et services fournis, soit par l'entreprise (heures de formation, soutien scolaire aux enfants, accès privilégié à des biens et services produits par l'entreprise...), soit par d'autres entreprises qui adhèreront au programme mis en place par la société concernée.

L'attribution des tokens devrait encourager les pratiques responsables qui contribuent au bien commun. Il s'agit d'une nouvelle forme de partage de la valeur.

Quatre principaux outils en un coup d'œil

| cp | POUR PARTAGER LES RÉSULTATS | | POUR ASSOCIER AU CAPITAL | |
|---|--|--|---|--|
| | PARTICIPATION | INTÉRESSEMENT | BSPCE | ACTIONS GRATUITES |
| Définition | Dispositif de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés | Prime liée à la performance de l'entreprise et/ou aux résultats | Droit d'acheter des actions de la société, à un prix déterminé lors de l'attribution du bon | Parts du capital social de la société, attribuées gratuitement aux salariés |
| Objectifs | Octroyer un complément de rémunération aux salariés | <ul style="list-style-type: none"> - Associer financièrement les salariés aux performances de l'entreprise - Augmenter leur motivation et leur implication | <ul style="list-style-type: none"> - Attirer les talents - Impliquer les salariés dans l'hyper-croissance de l'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> - Attirer les talents - Fidéliser les salariés et les associer au succès de l'entreprise |
| Entreprise éligible | <ul style="list-style-type: none"> - Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés - Facultatif dans les autres | Peut être mis en place par toute entreprise, quelle que soit sa taille | <ul style="list-style-type: none"> - Pour les entreprises de moins de 15 ans, quelque soit sa taille - Uniquement pour les sociétés par action - Conditions strictes sur la structure juridique et capitalistique de l'entreprise | Uniquement pour les sociétés par actions |
| Bénéficiaires | Pour tous les salariés | Pour tous les salariés | <ul style="list-style-type: none"> - Pour les salariés et mandataires sociaux - Possibilité de réserver les BSPCE à certains salariés | <ul style="list-style-type: none"> - Pour les salariés et mandataires sociaux - Uniquement pour les sociétés par actions - Chaque salarié ne doit pas détenir plus de 10% du capital social |
| Temporalité | <ul style="list-style-type: none"> - Durée déterminée ou indéterminée - Prime de participation versée chaque année | <ul style="list-style-type: none"> - Accord d'intéressement conclu pour 3 ans - Prime d'intéressement versée chaque année | Le bénéficiaire ne peut utiliser ses bons qu'après un délai fixé contractuellement | « Période d'acquisition des titres » + « période de conservation » = 2 ans minimum |
| Cet outil associe-t-il les salariés à la gouvernance ? | Non | Non | Oui, lorsque le bénéficiaire a exercé ses bons, sauf si les actions sont attribuées sans droit de vote | Oui, sauf si les actions sont attribuées sans droit de vote |
| Mise en place et application | <ul style="list-style-type: none"> - Accord de participation conclu entre l'entreprise et les salariés - Formule de calcul légale | <ul style="list-style-type: none"> - Accord d'intéressement conclu entre l'entreprise et les salariés - Formule de calcul « sur-mesure » | <ul style="list-style-type: none"> - Autorisation et modalités fixées par l'AGE - Attribution par le conseil d'administration | Autorisation et modalités fixées par l'AGE |
| Coût pour les salariés | <ul style="list-style-type: none"> - 9,7% de prélèvements sociaux - Exonération d'IR si prime versée sur un plan d'épargne salariale (bloquée 5 ans) | <ul style="list-style-type: none"> - 9,7% de prélèvements sociaux - Exonération d'IR si prime versée sur un plan d'épargne salariale (bloquée 5 ans) | <ul style="list-style-type: none"> - Imposition lors de la cession des actions, et non lors de l'attribution des bons - Régime d'imposition (PFU, IR, Prélèvements sociaux) différents selon l'ancienneté du salarié à la date de la cession (+ ou - 3 ans) | <ul style="list-style-type: none"> - Imposition du gain d'acquisition (IR, prélèvements sociaux) - Plus-value de cession, réalisée au moment de la vente des actions, soumise au PFU |
| Coût pour l'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> - Moins de 50 salariés : pas de forfait social - Plus de 50 salariés : 20% de forfait social | <ul style="list-style-type: none"> - Moins de 250 salariés : pas de forfait social - Plus de 250 salariés : 20% de forfait social | Aucun coût pour l'entreprise | 20% de « contribution patronale » sur la valeur des actions à la date d'acquisition définitive |

Interview de Guillaume Richard, PDG du Groupe Oui Care, Président de la commission Social-Emploi de CroissancePlus

Pour vous, que représente le partage des fruits de la croissance ?

C'est un des principes fondateurs de CroissancePlus : la conviction que le partage de la richesse avec nos collaborateurs est générateur de croissance pour l'entreprise car la motivation sera plus importante et les intérêts alignés entre l'entreprise, les actionnaires et les salariés.

Pour cela, plusieurs façons de faire : partager les résultats de l'année (via la participation ou l'intéressement) dans un objectif court terme, ou associer des salariés à l'augmentation de la valeur de l'entreprise sur plusieurs années en leur attribuant des actions gratuites (AGA) ou des bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise (BSPCE).

Quels outils avez-vous mis en place chez Oui Care ?

Chez Oui Care, nous avons mis en place les 4 grands dispositifs : la participation mais aussi l'intéressement dans chacune des filiales d'O2 (près de 200 SARL) ; nous avons émis des BSPCE à deux reprises quand la société avait moins de 15 ans et nous sommes en train d'attribuer des AGA.

A quelles difficultés avez-vous été confronté ? Quels conseils donneriez-vous à un entrepreneur qui souhaite mettre en place ces outils ?

Avec plus de 10 000 salariés, la mise en place de la participation a été « sportive » à gérer administrativement. Heureusement, nous avons été accompagnés efficacement par BNP.

Pour les BSPCE et les AGA, je conseille vivement d'être accompagné par des avocats spécialisés, de prévoir un pacte d'associés auxquels seront soumis les attributaires de BSPCE et AGA, d'envisager dès l'attribution les conditions de sortie : exercice et revente immédiate ou transformation en actions pour devenir actionnaire – et dans ce cas, avec quelles prérogatives ? Actions ordinaires ou sans droit de vote ?

Bref, bien réfléchir à la raison pour laquelle vous faites cela et à combien de personnes vous les attribuez.

Attention à ne pas créer de jalousies.

Attention à bien valoriser également le geste que vous faites. Et ce que vous en attendez en retour. La communication est donc essentielle !

Dernier point : les AGA/BSPCE sont un moteur puissant pour fidéliser des collaborateurs mais aussi un potentiel frein pour s'en séparer si cela s'avère nécessaire. Il faut donc bien prévoir ce qui se passe en cas de départ anticipé d'un attributaire. Le collaborateur peut-il garder ses AGA/BSPCE ou les perd-il en totalité ou en partie ?

Comment les entrepreneurs de la commission Social-Emploi peuvent-ils agir pour valoriser et améliorer ces outils ?

Les AGA méritent d'être améliorées sur certains points et notamment la possibilité pour les attributaires d'actions de se regrouper au sein d'un fonds de salariés pour ne pas multiplier les actionnaires directs.

PARTICIPATION

Dispositif de redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise aux salariés

Objectif

Ocroyer aux salariés un complément de rémunération en redistribuant une partie du bénéfice réalisé

Contrairement à l'intéressement, la participation n'est pas un outil de motivation des salariés, avec un objectif ciblé à atteindre.

Parole d'entrepreneur

Anne-Charlotte FREDENUCCI, Ametra : « Nous avons mis en place la participation pour accompagner la mutation des salariés de la maison mère vers une nouvelle filiale, sans qu'ils perdent leurs avantages salariaux. En donnant les mêmes éléments de rémunération à l'ensemble de nos salariés (maison mère et filiale), nous avons favorisé un esprit de groupe. »

Entreprise éligible

Toute entreprise peut mettre en place la participation, indépendamment de la nature de son activité et de sa forme juridique.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la mise en place d'un accord de participation est obligatoire.

Le projet de loi PACTE prévoit qu'en cas de franchissement des seuils d'effectifs, l'entreprise aura un délai de 5 ans avant de devoir respecter les nouvelles obligations.

Bénéficiaires

L'accord de participation doit concerner tous les salariés, quelle que soit la forme de leur contrat de travail (CDD/CDI), sans distinction de leur statut (cadre/non cadre) ou sans prise en compte des performances individuelles.

Focus Dirigeant :

En principe, les dirigeants de société peuvent bénéficier de la participation seulement s'ils cumulent un mandat social et un contrat de travail.

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, par exception, un dirigeant peut bénéficier de la participation sans être titulaire d'un contrat de travail, à plusieurs conditions :

- la participation est mise en place par un accord dérogatoire qui permet de donner plus qu'en utilisant la formule légale
- cet accord dérogatoire prévoit que les dirigeants sont des bénéficiaires
- la prime versée au dirigeant porte sur la part de la réserve de participation supérieure au montant qui résulterait de la formule légale

Parole d'entrepreneur

Alexandre et Emmanuel DAHDI, StoneLeaf : « Nous avons mis en place la participation dès la création de l'entreprise pour notre première salariée, puis l'avons étendue à l'ensemble de nos collaborateurs au fur et à mesure des recrutements. Même si nous n'avions aucune obligation légale, il nous semblait juste que les bénéfices soient redistribués aux salariés qui participent pleinement à notre succès. »

Temporalité

Que la participation soit obligatoire ou non (+/- de 50 salariés), l'accord doit déterminer une durée d'application. Ce sont les parties signataires qui fixent cette durée : durée déterminée (1 an minimum) ou indéterminée.

La prime de participation est versée aux salariés chaque année, au plus tard dans les 5 mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Cet outil associe-t-il les salariés à la gouvernance ?

Non.

Mise en place et application

L'accord de participation

Un accord de participation entre l'entreprise et les salariés détermine notamment la durée, la date d'effet, les règles de calcul et d'affectation de la participation.

L'accord de participation peut reprendre un accord-type prévu par la branche professionnelle ou être construit « sur-mesure » pour les salariés. Dans les deux cas, l'accord doit être signé par l'entreprise et les salariés :

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'accord doit être conclu par les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le comité d'entreprise, la DUP (délégation unique du personnel) ou le CSE (comité social économique)
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés - qui n'ont pas de représentants du personnel - l'accord doit être ratifié par les salariés à la majorité des 2/3

Dans les entreprises de plus de 50 salariés pour lesquelles la participation est obligatoire, si aucun accord n'est conclu, un régime dit « d'autorité » est imposé à l'entreprise. Ce régime ne permet pas d'aménager les points habituellement négociables.

Un fois l'accord établi, il doit être transmis à la Direccte.

L'application de l'accord est suivie par les représentants du personnel ou une commission de suivi constituée à cet effet.

Parole d'entrepreneur

Anne-Charlotte FREDENUCCI, Ametra : « Notre filiale de moins de 20 personnes n'ayant pas de représentants des salariés, nous avons organisé un référendum. Les salariés ont très largement validé l'accord de participation : c'est un des moments forts de la vie de l'entreprise. »

La prime de participation

Le montant de la participation ne peut pas être déterminé a priori. Il résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise.

La formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP), c'est à dire la somme à distribuer aux salariés, est une **formule légale qui tient compte du bénéfice, des capitaux propres, des salaires et de la valeur ajoutée**. Il est toutefois possible de retenir une formule dérogatoire, différente de la formule légale, à condition qu'elle soit au moins aussi favorable pour les salariés.

Lorsqu'elle est distribuée, la participation doit être versée à tous les salariés.

Le montant global doit obligatoirement être réparti entre tous les bénéficiaires soit uniformément (c'est à dire à part égales), soit proportionnellement aux salaires ou au temps de présence au cours de l'exercice, soit selon une combinaison de ces différents critères.

Les sommes distribuées sont soumises à **deux plafonds légaux** :

- un plafond collectif
- un plafond individuel, par salarié (pour 2019, ce plafond est de 30 393 euros)

Dans la limite des plafonds légaux, l'entreprise peut décider unilatéralement, après la clôture de l'exercice, de verser un supplément de réserve de participation

! L'entreprise doit être dotée d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) afin d'y affecter tout ou partie de la participation distribuée. Elle doit donc négocier en parallèle la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise si elle n'en a pas encore.

Parole d'entrepreneur

Anne-Charlotte FREDENUCCI, Ametra : « *Nous venons de proposer une nouvelle formule de calcul afin de prévoir, dans un souci d'équité, la même assiette pour les salariés de la maison mère et pour ceux de la filiale.* »

Coût pour les salariés

► La prime de participation est soumise aux **prélèvements sociaux** à un taux de 9,7% (CSG à 9,2% et CRDS à 0,50%).

► Le salarié a le choix entre percevoir la prime de participation immédiatement ou l'affecter au PEE ou PEI (bloquée 5 ans) ou au PERCO (bloquée jusqu'à la retraite). Si le salarié ne se prononce pas, la prime est versée automatiquement sur le plan d'épargne salariale.

Si la prime est versée immédiatement, elle est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

Si la prime est versée sur un PEE, PEI ou PERCO :

- exonération d'impôt sur le revenu
- au moment du débloquage, les seules plus-values réalisées sont soumises aux prélèvements sociaux à un taux de 17,2% (CSG, CRDS, cotisation additionnelle de solidarité autonomie, prélèvement de solidarité...)

Coût pour l'entreprise

► Les sommes versées par l'employeur à la réserve spéciale de participation sont **déductibles du bénéfice imposable**. Elles ne sont pas soumises aux charges sociales (hors forfait social) ni à différentes taxes sur les salaires (taxe d'apprentissage, participation formation continue et construction).

► **Les entreprises de plus de 50 salariés** sont soumises à un **forfait social de 20%** sur les sommes distribuées.
Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social a été supprimé à compter du 1^{er} janvier 2019.

INTÉRESSEMENT

Prime, dont les modalités sont légalement encadrées, liée à la performance et/ou aux résultats de l'entreprise

Objectif

Augmenter la motivation des salariés en les associant financièrement à la performance et/ou aux résultats de l'entreprise, via un complément de rémunération. La performance de l'entreprise se mesure par la réalisation d'objectifs déterminés, sur la base du projet de développement.

Parole d'entrepreneur

François Rougnon, Groupe Rougnon : « *L'intéressement doit être intégré au management de l'entreprise, pour relier la performance réalisée à la prime distribuée.* »

Bruno Rousset, Groupe April : « *Nous avons mis en place l'intéressement en 1990, deux ans après la création d'April. Les équipes ont ainsi été motivées dès le départ pour faire grandir l'entreprise et avoir un complément de revenus. L'intéressement permet aux salariés de travailler en équipe, de jouer collectif pour atteindre les objectifs.* »

Philippe Wagner, Captain Contrat : « *Nous envisageons l'intéressement comme un moyen de souder nos équipes autour d'un objectif à atteindre. Nous avons donc lancé les études pour le mettre en place en 2019.* »

Entreprise éligible

Toute entreprise peut mettre en place l'intéressement, indépendamment de la nature de son activité et de sa forme juridique.

Contrairement à la participation, la mise en place d'un accord d'intéressement est toujours facultative.

Bénéficiaires

Dès lors que l'intéressement est mis en place, **tous les salariés en bénéficient**, quelle que soit la forme de leur contrat de travail (CDD/CDI), sans distinction de leur statut (cadre/non cadre) ou sans prise en compte des performances individuelles.

Focus Dirigeant :

En principe, les dirigeants de société peuvent bénéficier de l'intéressement seulement s'ils cumulent un mandat social et un contrat de travail.

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, par exception, un dirigeant peut bénéficier de l'intéressement sans être titulaire d'un contrat de travail :

- si l'accord le prévoit
- et si l'entreprise compte au moins 1 salarié non mandataire social (et qui bénéficie donc de l'intéressement)

Temporalité

L'accord d'intéressement est conclu pour 3 ans (avenant possible une fois par an). Une clause de reconduction tacite peut être prévue : l'accord sera alors reconduit automatiquement sauf si l'une des parties signataires demande une renégociation dans les trois mois précédant l'échéance.

La prime d'intéressement est versée aux salariés chaque année, au plus tard dans les 5 mois suivants la date de clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Cet outil associe-t-il les salariés à la gouvernance ?

Non.

Mise en place et application

L'accord d'intéressement

Un accord d'intéressement entre l'entreprise et les salariés détermine les critères et la formule de calcul, liés aux résultats et/ou à la performance de l'entreprise.

Parole d'entrepreneur

Bruno Rousset, Groupe April : « Nous ajustons les critères à chaque renouvellement de l'accord en tenant compte de la période précédente. Un conseil : faites attention de bien adapter les critères à l'activité de votre entreprise. Pour une entreprise de service comme la nôtre, on fait primer les critères qualitatifs (satisfaction client, délai de gestion). »

François Rougnon, Groupe Rougnon : « Un seul bémol : Le bénéfice annuel au bilan ne reflète pas toujours l'activité des 12 derniers mois, avec des chantiers qui sont encore en cours au 31 décembre et une comptabilité à l'achèvement. Il peut y avoir un an de décalage pour l'intéressement, ce qui est difficile à comprendre pour les collaborateurs. »

L'accord doit indiquer des **clauses obligatoires**, notamment :

- les établissements concernés
- les modalités d'intéressement retenues
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement
- les dates de versement
- les conditions dans lesquelles les salariés sont informés des conditions d'application de l'accord
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision
- si l'entreprise est dotée d'un plan d'épargne salariale, l'accord doit également préciser les modalités d'affectation de l'intéressement à ce plan.

L'accord doit être négocié et signé par l'entreprise et les salariés :

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'accord doit être conclu par les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le comité d'entreprise, la DUP (délégation unique du personnel) ou le CSE (comité social économique)
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés - qui n'ont pas de représentants du personnel - l'accord doit être ratifié par les salariés à la majorité des 2/3

L'accord doit être conclu dans les 6 premiers mois de l'exercice et être transmis à la Direccte. L'application de l'accord est suivie par les représentants du personnel ou une commission de suivi constituée à cet effet.

▶ La prime d'intéressement

L'accord d'intéressement prévoit les critères d'évaluation et les seuils de déclenchement permettant de calculer le montant global à répartir entre les salariés.

Ce montant global doit obligatoirement être réparti entre tous les bénéficiaires soit uniformément (c'est à dire à parts égales), soit proportionnellement aux salaires ou au temps de présence au cours de l'exercice, soit selon une combinaison de ces différents critères.

Les sommes distribuées sont soumises à **deux plafonds légaux** :

- un plafond collectif : le montant global des primes d'intéressement versées par l'entreprise ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel
- un plafond individuel, par salarié (pour 2019, ce plafond est de 20 262 euros)

Dans la limite des plafonds légaux, l'entreprise peut décider unilatéralement, après la clôture de l'exercice, de verser un supplément d'intéressement.

! L'entreprise doit être dotée d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) afin d'y affecter tout ou partie de l'intéressement distribué. Elle doit donc négocier en parallèle la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise si elle n'en a pas encore.

▼ Coût pour les salariés

▶ La prime d'intéressement est soumise aux **prélèvements sociaux** à un taux de 9,7% (CSG à 9,2% et CRDS à 0,50%).

▶ Le salarié a le choix entre percevoir la prime d'intéressement immédiatement ou l'affecter au PEE ou PEI (bloquée 5 ans) ou au PERCO (bloquée jusqu'à la retraite). Si le salarié ne se prononce pas, la prime est versée automatiquement sur le plan d'épargne salariale.

Si la prime est versée immédiatement, elle est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

Si la prime est versée sur un PEE, PEI ou PERCO :

- exonération d'impôt sur le revenu
- au moment du déblocage, les seules plus-values réalisées sont soumises aux prélèvements sociaux à un taux de 17,2% (CSG, CRDS, cotisation additionnelle de solidarité autonomie, prélèvement de solidarité...)

▼ Coût pour l'entreprise

▶ Les primes d'intéressement sont **déductibles du bénéfice imposable**. Elles ne sont pas soumises aux charges sociales (hors forfait social) ni aux différentes taxes sur les salaires (taxe d'apprentissage, participation-formation continue et construction...).

▶ **Les entreprises de plus de 250 salariés** sont soumises à un **forfait social de 20%** sur les sommes distribuées.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, le forfait social a été supprimé à compter du 1^{er} janvier 2019.

BSPCE

**Bon de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise :
Droit d'acheter des actions de la société, après un délai convenu
entre les parties, à un prix déterminé lors de l'attribution du bon**

Objectifs

Impliquer le salarié dans l'hypercroissance de l'entreprise puisqu'il pourra, le jour où il utilise son bon, bénéficier d'actions à un prix pré-déterminé

Attirer les talents

Parole d'entrepreneur

Maxime Legardez, EVEROAD : « J'ai mis en place les BSPCE dès la création de EVEROAD pour attirer des collaborateurs de haut niveau, des profils rares. En rejoignant une jeune société comme la mienne (seulement 2 ans) en pleine croissance (+ 50% par trimestre), ils parient sur le potentiel de mon projet. »

Jean-Rémi KOUCHAKJI, PayinTech : « Nous avons émis des BSPCE pour la première fois lors de notre première levée de fonds, en 2015. L'objectif était d'embarquer les collaborateurs clés dans une aventure collective pour la croissance de PayinTech. Nous voulions qu'ils s'approprient le projet et qu'ils deviennent des salariés entrepreneurs. »

Entreprise éligible

Pour pouvoir émettre des BSPCE, **la société doit répondre à plusieurs critères cumulatifs** :

- être immatriculée au RCS depuis moins de 15 ans au jour de la date d'attribution des bons
- être une société par actions (société anonyme, société en commandite par actions, société par actions simplifiée)
- être soumise en France à l'impôt sur les sociétés
- ne pas être cotée ou, si elle est cotée sur un marché d'instruments financiers réglementé ou organisé, avoir une capitalisation boursière inférieure à 150 M€
- avoir un capital détenu, directement et de manière continue depuis la création de la société, pour 25 % au moins par des personnes physiques, ou par des personnes morales qui sont elles-mêmes directement détenues pour 75 % au moins par des personnes physiques
- ne pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension ou d'une reprise d'activités préexistantes (Une dérogation existe pour les BSPCE attribués depuis le 7 août 2015 : si toutes les sociétés concernées respectent les conditions requises)

Parole d'entrepreneur

Philippe Wagner, Captain Contrat : « Mettez en place les BSPCE le plus tôt possible ! Ce sera d'autant plus incitatif pour les premiers salariés que vous voudrez intéresser. »

Thierry Magin, MCR Groupe : « Si vous faites plus de 15-20% de croissance par an, n'hésitez plus ! Mettez en place les BSPCE ! »

▼ Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de BSPCE les salariés et les mandataires sociaux soumis au régime fiscal des salariés de la société émettrice, et ceux d'une filiale détenue par la société émettrice à au-moins 75%.

! La loi PACTE envisage d'étendre la liste des bénéficiaires aux administrateurs.

Les BSPCE peuvent être réservés à certains salariés, par exemple les salariés clés pour le développement de l'entreprise.

Parole d'entrepreneur

Philippe Wagner, Captain Contrat : « Nous avons dans un premier temps distribué des BSPCE à nos managers investis dans la croissance de l'entreprise, puis nous avons élargi à l'ensemble des salariés sous certaines conditions comme l'ancienneté dans l'entreprise ou le niveau de séniorité sur le poste. »

Eric Angiboust, Muzeo : « Lorsque j'ai distribué des BSPCE, mes collaborateurs avaient moins de 30 ans : ils préféraient une augmentation de salaire net pour répondre à leurs besoins immédiats (logement, loisirs). Attention donc à bien expliquer à vos collaborateurs l'intérêt des BSPCE et en quoi ils représentent un élément de leur rémunération. »

Jean-Rémi KOUCHAKJI, PayinTech : « Nous avons distribué des BSPCE aux collaborateurs engagés sur le long-terme dans l'entreprise, à tous les niveaux de la hiérarchie, pas uniquement le top management. »

▼ Temporalité

La loi ne prévoit aucun délai de conservation des bons.

Le salarié peut donc exercer son bon, c'est-à-dire acquérir des actions, soit immédiatement, soit à l'issue d'un délai prévu contractuellement, soit lors de la réalisation d'une condition (condition d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, atteinte d'objectifs économiques, montant de chiffre d'affaire, cession de l'entreprise...).

Le plan d'attribution doit prévoir une date limite avant laquelle le salarié doit impérativement exercer son bon.

Parole d'entrepreneur

Thierry Magin, MCR Groupe : « L'objectif étant de fidéliser son salarié, il est possible de prévoir une période d'acquisition courte pour ne pas le décourager (1 à 2 ans) mais également de prévoir une période durant laquelle les titres ne pourront ensuite être vendus. »

▼ Cet outil associe-t-il les salariés à la gouvernance ?

Oui, lorsque le bénéficiaire a utilisé tout ou partie de ses bons, il devient actionnaire. Il est toutefois possible de prévoir que les BSPCE portent sur des actions de préférence, sans droit de vote.

▼ Mise en place et application

L'émission des BSPCE doit être autorisée par les actionnaires réunis en Assemblée générale extraordinaire (AGE).

L'AGE détermine toutes les conditions d'attribution et d'exercice des BSPCE. Elle doit également autoriser l'émission des titres auxquels les BSPCE permettront de souscrire et l'augmentation de capital correspondante.

Le conseil d'administration ou le directoire (ou le Président dans les SAS) procède ensuite à l'attribution des BSPCE à chaque bénéficiaire selon les critères définis par l'AGE.

Un pacte d'actionnaires (ou un « mini pacte ») peut être conclu pour prévoir les droits et obligations des bénéficiaires devenus associés lorsqu'ils auront utilisé leur bon.

Parole d'entrepreneur

Maxime Legardez, EVEROAD : « Un conseil : bien s'entourer juridiquement et faire un vrai effort de transparence et de pédagogie vis-à-vis des salariés. »

▼ Coût pour les salariés

► Coût d'acquisition de l'action

Les BSPCE donnent aux bénéficiaires le droit de souscrire une part du capital de leur entreprise à un **prix fixé lors de l'attribution du bon**.

! Le prix d'acquisition doit être cohérent avec la valeur de marché de la société à la date d'attribution. S'il y a eu dans les 6 mois précédents l'attribution des BSPCE une augmentation de capital par émission de titres, le prix doit être au moins égal à celui retenu pour cette augmentation de capital.

► Taxation sur la plus-value réalisée lors de la cession des actions

Le régime d'imposition dépend de la durée de présence du salarié dans l'entreprise à la date de la cession :

- ancienneté inférieure à 3 ans : le gain net est imposable au titre de l'IR (30%) + prélèvements sociaux (17,2%)
- ancienneté supérieure ou égale à 3 ans : le gain net est imposable au titre du PFU (30%)

▼ Coût pour l'entreprise

Les BSPCE n'entraînent aucun coût social et fiscal pour l'entreprise.

ACTIONS GRATUITES

Part du capital social de l'entreprise, attribuée gratuitement aux salariés

Objectifs

Attirer les talents

Fidéliser les salariés et les associer au succès de l'entreprise

Parole d'entrepreneur

Stanislas de Bentzmann, Devoteam : « Dans les secteurs concurrentiels, les actions gratuites sont aujourd'hui un moyen d'attirer des talents pour qu'ils soient associés à la performance de l'entreprise, au-delà de leur rémunération. »

Bruno Rousset, Groupe April : « Nous avons distribué des actions gratuites à l'ensemble du personnel pour les 15 ans de la société, puis de nouveau pour les 30 ans. C'était un moyen de remercier les salariés de contribuer au succès de l'entreprise. »

Cédric Alexandre, Groupe Fast Lease : « Au départ, les actions gratuites m'ont permis de recruter un directeur de bureau en région, que je n'avais pas les moyens de rémunérer à hauteur de ses compétences. J'ai ensuite continué sur ce modèle pour mes autres bureaux en région. »

François Rougnon, Groupe Rougnon : « La distribution d'actions gratuites aujourd'hui vise à accompagner des salariés qui seront aux commandes après moi. »

Entreprise éligible

Seules les sociétés par actions peuvent attribuer des actions gratuites : sociétés anonymes, sociétés en commandite par actions, sociétés par actions simplifiées.

Bénéficiaires

Les actions gratuites peuvent être attribuées aux salariés et mandataires sociaux de la société émettrice, et aux seuls salariés d'une filiale dont la société mère détient directement ou indirectement au moins 10% du capital ou des droits de vote.

Pour les sociétés cotées, les mandataires sociaux des filiales peuvent également bénéficier d'actions gratuites.

Les actions gratuites peuvent être réservées à certains salariés, par exemple les salariés clés pour la pérennité de l'entreprise.

Parole d'entrepreneur

Cédric Alexandre, Groupe Fast Lease : « En détenant des actions gratuites, mes directeurs sont plus responsabilisés et investis dans la gestion de leur bureau. Nous avons une relation de plus grande confiance car je sais qu'ils inscrivent leur mission dans la durée. »

François Rougnon, Groupe Rougnon : « Nous avons significativement partagé le capital avec les dirigeants des BU depuis 20 ans. La première conséquence a été l'augmentation importante du REX, car les managers géraient « comme chez eux ». Aujourd'hui, environ 30% du capital est détenu par une cinquantaine de cadres et nous réfléchissons à des mécanismes qui permettraient à nos 1000 salariés de devenir actionnaires s'ils le souhaitent. »

▼ Temporalité

L'ensemble du plan d'attribution d'actions gratuites doit avoir une durée d'au moins 2 ans.

► **La période d'acquisition**, c'est à dire la période au terme de laquelle le bénéficiaire de l'attribution devient propriétaire des titres. Cette période est fixée par l'Assemblée générale extraordinaire (AGE) et **ne peut pas être inférieure à 1 an**.

L'acquisition définitive des actions peut également être subordonnée à certaines conditions : présence du salarié, atteinte d'objectifs économiques, résultats, chiffre d'affaires...

► **La période de conservation**, c'est à dire la période au terme de laquelle le bénéficiaire peut pleinement disposer des titres (et peut donc les céder).

Cette période n'est pas obligatoire, mais si la période d'acquisition est inférieure à 2 ans, une période de conservation doit être prévue pour que la durée globale du plan soit respectée.

! **Pour les mandataires sociaux** : le conseil d'administration doit décider que les actions ne peuvent être cédées avant la fin de leurs fonctions, ou fixer une quantité d'actions qu'ils doivent conserver jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

▼ Cet outil associe-t-il les salariés à la gouvernance ?

Oui, au terme de la période d'acquisition, le salarié reçoit ses actions et devient actionnaire.

Il est toutefois possible d'attribuer gratuitement des actions de préférence, sans droit de vote.

▼ Mise en place et application

► L'attribution gratuite d'actions est **autorisée par l'Assemblée générale extraordinaire** (AGE) qui en détermine toutes les modalités : date d'attribution, bénéficiaires, pourcentage maximal du capital social pouvant être attribué, période d'acquisition, période de conservation...

Le conseil d'administration décide ensuite d'attribuer les actions.

! L'autorisation de l'AGE est valable au maximum 38 mois.

Un pacte d'actionnaires (ou un « mini pacte ») peut être conclu pour prévoir les droits et obligations des bénéficiaires devenus associés.

Parole d'entrepreneur

Cédric Alexandre, Groupe Fast Lease : « Pensez à bien protéger l'intérêt de l'entreprise dans le pacte d'actionnaires. Par exemple, en cas de départ du salarié, prévoyez que les titres seront revendus au chef d'entreprise selon un mode de calcul pré-déterminé (par exemple, par rapport aux fonds propres de l'entreprise). »

- L'attribution d'actions gratuites doit respecter un **double plafond** :
- un plafond individuel : le salarié bénéficiaire ne peut pas détenir plus de 10% du capital social de l'entreprise au titre de l'attribution
 - un plafond collectif : le nombre total des actions attribuées ne peut excéder 10% du capital social de l'entreprise

! Il existe quelques exceptions notamment pour les PME.

Parole d'entrepreneur

Alexandre Pham, Alphyr : « Le dispositif reste complexe à mettre en place et nécessite un vrai support juridique en fonction de votre projet sur le long terme. Il faut faire du sur-mesure en fonction de la situation de l'entreprise. »

► Coût pour les salariés

► **Sur le gain d'acquisition**, c'est-à-dire sur la valeur des actions au jour de leur acquisition :

- Sur la portion du gain d'acquisition inférieure à 300 000 euros : impôt sur le revenu après abattement de 50% + prélèvements sociaux (17,2%)
- Sur la portion du gain d'acquisition supérieure à 300 000 euros : impôt sur le revenu sans abattement + prélèvements sociaux (9,7%) + contribution salariale de 10%

► **En cas de plus-value de cession**, le bénéficiaire est soumis au prélèvement forfaitaire unique de 30% (12,8% d'impôt sur le revenu + 17,2% de prélèvements sociaux).

! Ces deux gains sont imposables au titre de la cession des actions, et non au jour de l'acquisition définitive.

► Coût pour l'entreprise

L'entreprise doit s'acquitter d'une « **contribution patronale** » de **20%** sur la valeur des actions à la date de leur acquisition définitive.

! Il existe des exonérations pour les PME sous strictes conditions.

Parole d'entrepreneur

SoftFluent, un modèle atypique

A l'initiative de son dirigeant Daniel Cohen-Zardi pour fédérer les équipes autour du projet de l'entreprise, encourager la fidélité et partager la valeur créée, SoftFluent a ouvert son capital à ses 60 salariés à l'aide d'un FCPE. 90% des salariés y ont souscrit !

Dans les années à venir, les salariés pourront renforcer leur participation dans le capital de l'entreprise et les nouvelles recrues seront également associées au dispositif. Objectif à 2-3 ans : 95 % de salariés actionnaires détenant 20% du capital.

