

ACTIONNARIAT DES SALARIÉS

DISPOSITIFS D'ACTIONNARIAT

Textes applicables

- Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale ;
- Loi de finances pour 2005 : loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004.

JO n° 304 du 31 décembre 2004 et J.O n° 26 du 1^{er} février 2005

- Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale.

JO du 1^{er} novembre 2005

- Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008.

AUGMENTATION DE CAPITAL RÉSERVÉE AUX ADHÉRENTS D'UN PEE OU D'UN PERCO

L'article L. 3332-18 du Code du travail est le cadre unique des augmentations de capital à des conditions préférentielles réservées aux salariés bénéficiant d'un régime spécifique. Cet article prévoit la possibilité pour les sociétés de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents du PEE ou d'un PERCO. Les conditions préférentielles peuvent également être appliquées dans le cadre d'un rachat par l'entreprise de ses propres titres. Ces opérations doivent s'appliquer dans la limite de 10 % du total des titres que la société a émis.

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

Enfin, si un FCPE dont les parts sont acquises au sein d'un PEE souscrit à une augmentation de capital, le cas échéant non réservée aux salariés, les adhérents au plan bénéficient des avantages du PEE (abondement, exonérations fiscales et sociales) à l'exception de la décote et des actions gratuites.

ENTREPRISES CONCERNÉES

Les sociétés anonymes cotées et non cotées peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents du PEE.

En application du second alinéa de l'article L. 3344-1, 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.

Sous réserve des conditions de seuils relatifs à la taille du groupe, l'établissement de comptes consolidés est obligatoire dans un groupe dès lors qu'une société contrôle de façon exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises ou qu'elle exerce une influence notable sur celles-ci. L'influence notable est présumée lorsqu'une société dispose d'au moins 20 % des droits de vote de l'autre société.

Lorsqu'une entreprise est laissée en dehors de la consolidation en application de l'article L. 233-19 du Code de commerce, elle a néanmoins vocation à entrer dans le périmètre de consolidation tel que défini par la loi et ses salariés peuvent participer aux augmentations de capital réalisées par la société consolidante.

De même, lorsqu'une entreprise est acquise en cours d'exercice et qu'elle a vocation à entrer dans le périmètre de consolidation, elle peut être incluse sans délai dans le périmètre du groupe au sens du second alinéa de l'article L. 3344-1 et ses salariés souscrire à l'augmentation de capital réservée aux adhérents au Plan d'Épargne de Groupe.

En revanche, lorsque la tête de groupe décide de ne pas établir de comptes consolidés (cas des groupes qui sont en deçà des seuils mentionnés à l'article L. 233-17), les salariés des filiales ne peuvent participer à une augmentation de capital en application de l'article L. 3344-1 du Code du travail.

L'article L. 3344-1 définit le périmètre maximal des sociétés pouvant être concernées par l'opération. L'Assemblée Générale Extraordinaire qui décide l'augmentation de capital peut choisir de retenir un périmètre plus étroit, par exemple en ne retenant que les sociétés détenues majoritairement.

Les salariés des entreprises entrant dans le champ de l'opération peuvent souscrire les titres au travers d'un Plan d'Épargne Groupe (PEG) ou d'un PEE mis en place au sein de chaque entreprise.

Ces dispositions s'appliquent indépendamment de la nationalité de l'entreprise émettrice des actions comme de l'entreprise consolidante. Ainsi, par exemple, des salariés d'une filiale française d'une entreprise étrangère peuvent souscrire à une augmentation de capital de leur maison-mère (avec éventuellement une décote si la société est cotée sur un marché réglementé).

BÉNÉFICIAIRES

Salariés, mandataires sociaux

Tous les adhérents au PEE pouvant faire des versements peuvent souscrire à l'augmentation de capital : salariés, mandataires sociaux dans les sociétés occupant au moins un salarié et au plus cent salariés, et anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite.

Les sociétés cotées ne peuvent consentir des options sur actions ou procéder à des attributions gratuites d'actions en faveur de leurs mandataires sociaux que si elles font bénéficier l'ensemble des salariés d'un tel dispositif, ou si elles établissent ou améliorent un régime de participation ou d'intéressement.

Article L 225-186-1 du Code de commerce

Anciens salariés

Par contre, les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne peuvent souscrire car, même s'ils n'ont pas liquidé leurs avoirs lors du départ de l'entreprise, ils ne peuvent pas effectuer de nouveaux versements. Lorsqu'une condition d'ancienneté est prévue dans le règlement du PEE, les salariés peuvent souscrire à la condition que la période de souscription ne soit pas close.

Modalités de souscription

Les adhérents au PEE peuvent souscrire à une augmentation de capital en effectuant des versements dans le plan, abondés ou non par l'employeur, ou utiliser les sommes issues de la participation lorsque celle-ci peut être versée dans le PEE.

Ils peuvent également souscrire à l'augmentation de capital en modifiant l'affectation des sommes déjà placées dans le même plan d'épargne si le règlement le permet et dans les conditions qu'il prévoit (par exemple en prévoyant une nouvelle période de blocage). Il s'agit dans ce cas d'une modification de l'affectation de l'épargne.

Prêt de l'entreprise

En cas de souscription ou d'achat d'actions de l'entreprise, les salariés peuvent bénéficier d'un prêt à cette fin par l'entreprise.

Prêt limité à un an

Si l'étalement des versements est effectué à titre gratuit, il est admis que l'avantage correspondant ne soit pas imposable à l'impôt sur le revenu au nom du salarié bénéficiaire, s'il est accordé sur une période maximale de douze mois à compter de la date de libération des titres.

Prêt supérieur à un an

La société peut accorder des facilités de paiement plus longues ; cependant, dans ce cas, les bénéficiaires devront supporter un intérêt dont le taux ne peut être inférieur de plus de 30 % au taux public. Dans le cas où ces conditions ne sont pas remplies, l'avantage correspondant accordé par l'entreprise constitue un complément de salaire assujéti aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

MODALITÉS DE L'AUGMENTATION DE CAPITAL

Les modalités de réalisation des augmentations de capital ou à un rachat de ses actions réservées aux adhérents des Plans d'Épargne d'Entreprise sont prévues par le IV de l'article L. 225-138 du Code de commerce.

L'Assemblée générale de la société doit notamment supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires, et fixer ou laisser, le soin au Conseil d'administration ou au directoire de fixer, le nombre d'actions nouvelles émises au profit des adhérents du plan d'épargne d'entreprise précédant le jour de la décision.

Le Conseil d'administration ou le directoire décide ensuite de la mise en œuvre de l'augmentation de capital.

L'actionnariat salarié dans le cadre d'un PEE ou d'un PERCO, nécessite que l'assemblée générale de l'entreprise ait préalablement délibéré sur l'attribution du droit de souscription d'actions aux adhérents du Plan d'épargne (c'est une dérogation au droit de souscription préférentiel des actionnaires).

Cette opération doit être visée par la COB (commission des opérations de bourse) lorsque plus de 300 salariés sont concernés.

PRIX DES ACTIONS

■ **Lorsque la société est cotée** : le prix de souscription ne peut être ni supérieur à la moyenne des cours cotés aux 20 séances de bourse précédant le jour de la décision du Conseil d'administration ou du directoire fixant la date d'ouverture de la souscription, ni inférieur de plus de 20 % à cette moyenne (article L. 3332-19) ou de 30 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan, en application des articles L. 3332-25 et L. 3332-26 est supérieure ou égale à dix ans.

Les sociétés disposent donc de la possibilité d'accorder une décote sur le prix allant de 0 à 20 % : cette décote peut être fixée par l'Assemblée générale ou par le Conseil d'administration ou le directoire dans les limites prévues par l'Assemblée générale. Dans le cadre d'un PERCO, la décote maximale est portée à 30 %.

Au regard des articles L. 225-138 du Code de commerce et L. 3332-19, les opérations d'augmentation de capital réservées aux adhérents au plan d'épargne se font dans des conditions identiques, qu'elles soient réalisées via un FCPE ou via une SICAV d'actionariat salariée.

■ **Lorsque la société n'est pas cotée** : le prix de cession est déterminé conformément aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions en tenant compte, 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.

Le prix de souscription étant fixé par rapport au jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription lorsque les titres de capital de la société sont cotés, il est souhaitable, selon l'Administration, de retenir la valorisation des titres non cotés d'une entreprise à cette même date (et non au jour de la souscription effective). Celui-ci doit être ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes (article L. 3332-19).

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital ou à un rachat de ses actions réservées aux adhérents d'un PEE.

L'avantage constitué par l'écart entre le prix de souscription de l'action et la moyenne des cours mentionnés au 2^e alinéa de l'article L. 3332-19 du Code du travail (décote) est :

- exonéré d'impôt sur le Revenu des Personnes Physiques ;
- exonéré de taxes sur les salaires ;

et

- n'entre pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définies à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Article L. 3332-22 du Code du travail

Les entreprises qui émettent des actions en faveur de leurs salariés peuvent opérer une déduction fiscale spécifique.

Celle-ci est égale au rabais consenti dans le cadre des différents dispositifs d'attribution d'actions.

Cette déduction de l'assiette de l'impôt sur les sociétés s'applique sous réserve que les opérations bénéficient à l'ensemble du personnel de l'entreprise, de manière uniforme et selon les critères de répartition liés à la durée de présence ou aux salaires.

ATTRIBUTION D'ACTIONS GRATUITES

L'Assemblée générale qui décide l'augmentation de capital, peut attribuer des actions gratuites ou d'autres titres donnant accès au capital dans deux hypothèses distinctes :

- des actions gratuites, ou d'autres titres donnant accès au capital, peuvent être accordés en substitution partielle ou totale à la décote maximale de 20 % ou 30 % dans le cadre d'un PERCO.

Ainsi, par exemple, une société peut accorder soit 20 % de décote ou attribuer 1 action gratuite pour 4 actions souscrites ou encore accorder une décote de 10 % et l'action gratuite pour 9 actions souscrites.

Les actions gratuites peuvent être attribuées dès la souscription des actions.

Leur attribution peut également être conditionnée à une certaine durée de détention.

- la loi du 19 février 2001 a également introduit une disposition nouvelle au dernier alinéa de l'article L. 3332-20 qui permet aux sociétés commerciales d'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.

Toutefois la contre-valeur de ces actions évaluée au prix de souscription s'impute sur le plafond d'abondement de 16 % du plafond annuel de sécurité sociale prévu à l'article L. 3332-11 du Code du travail.

LIMITÉS PRÉVUES À L'ATTRIBUTION GRATUITE D'ACTIONS

La valeur des actions attribuées gratuitement ne doit pas dépasser les limites prévues en cas d'abondement au PEE.

Les sommes versées annuellement par l'entreprise, pour chaque salarié par conséquent sont limitées à :

- 8 % du plafond annuel de sécurité sociale en cas d'abondement au PEE ;
- 16 % du plafond annuel de sécurité sociale en cas d'abondement au PERCO ;
- au triple de la contribution du bénéficiaire.

L'affectation au Plan d'Épargne d'Entreprise de la part individuelle du salarié dans la Réserve Spéciale de Participation ne peut tenir lieu de cette contribution du salarié.

L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée par celle-ci, sans que cette majoration ne puisse excéder 80 %.

L'abondement de l'entreprise peut dans ce cadre être porté à **5 406,91 €** par an (**pour 2014**).

Article L. 3332-11 du Code du travail

☞ 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 qu'ils ne peuvent bénéficier d'aucun abondement.

☞ Une entreprise peut attribuer des options sur titres aux salariés qui souscrivent des actions à l'occasion d'une augmentation de capital réalisée dans le cadre de l'article L. 3332-18 ; les options ainsi attribuées ne peuvent être logées dans le plan d'épargne (les sommes recueillies ne pouvant être affectées qu'à l'acquisition de titres).

ATTRIBUTION D' ACTIONS GRATUITES AUX SALARIÉS

La loi de finances pour 2005 a institué, depuis le 1^{er} janvier 2005, une nouvelle forme d'actionnariat des salariés et des mandataires sociaux par un mécanisme de distribution d'actions gratuites.

Article. 80 quaterdecies nouveau du Code général des impôts

Ce dispositif assorti d'un régime fiscal et social de faveur s'inspire très largement de celui applicable aux stock options mais il est plus largement étendu aux salariés.

Dispositif de développement de l'actionnariat

Ce mécanisme d'attributions d'actions gratuites aux salariés et aux mandataires sociaux concerne les sociétés anonymes, cotées ou non, les SAS et les sociétés en commandite par actions. Pour que les titres ainsi attribués puissent bénéficier du régime fiscal de faveur, la société doit respecter la procédure suivante (Loi de finances 2005, article. 83-I - article. L. 225-197-1 et 2 nouveau du Code du commerce) :

- l'AGE (ou la collectivité des associés) autorise le régime de distribution d'actions gratuites ;
- l'AGE autorise le conseil d'administration ou le directoire à procéder à des attributions gratuites d'actions pour un délai maximal de trente-huit mois (dans une SAS, l'autorisation sera donnée au président ou à l'organe prévu par les statuts) ; elle fixe le pourcentage maximal de capital social pouvant être attribué, les délais d'attribution et de conservation des actions, lesquels ne peuvent être inférieurs à deux ans, soit une indisponibilité totale de quatre ans ;
- le nombre total des actions attribuées gratuitement ne peut excéder 10 % du capital social ;
- les actions peuvent être celles détenues par la société dans la limite légale de 10 % (actions acquises par la société) ou des actions à émettre par voie d'augmentation de capital ;
- le conseil d'administration ou le directoire détermine l'identité des bénéficiaires des attributions et, s'il y a lieu, les critères d'attribution ;
- ce régime peut également bénéficier, dans les mêmes conditions, à des non-salariés, à savoir : le président du conseil d'administration, le directeur général, les directeurs généraux délégués, les membres du directoire, sous réserve que ces mandataires sociaux ne possèdent pas plus de 10 % du capital social et que cette attribution gratuite d'actions n'ait pas pour effet le franchissement de ce seuil ; le président de SAS n'est pas expressément visé mais ce dispositif s'applique, en principe, à ce type de société.

Par ailleurs, ce dispositif s'étend au personnel salarié (mais pas aux mandataires de sociétés non cotées) des sociétés liées directement ou indirectement à la société qui attribue les actions par un lien en capital ou droit de vote d'au moins 10 %.

PLACEMENT DANS UN PEE

Les actions gratuites attribuées aux salariés peuvent être versées, à l'expiration de la période d'acquisition sur un plan d'épargne d'entreprise dans la limite d'un montant égal à 8 % du plafond annuel de sécurité sociale par adhérent.

Les actions gratuites doivent dans ce cas être attribuées à l'ensemble des salariés de l'entreprise. La répartition des actions entre les salariés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise.

À défaut d'accord, elle fait l'objet d'une décision du conseil d'administration, du directoire ou du chef d'entreprise.

La répartition 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. Ces actions gratuites ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de 5 ans à compter de leur versement sur le plan.

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Régime fiscal

Attributions consenties avant le 28 septembre 2012

Les bénéficiaires d'actions gratuites disposent d'un régime fiscal de faveur dans la mesure où la procédure d'attribution gratuite d'actions respecte les conditions posées par la loi (périodes d'acquisition des droits et de conservation des actions) .

Ce régime préférentiel consiste en :

- un report de l'imposition du gain d'acquisition au moment de la cession de titres (aucune imposition au moment de l'attribution) ;
- et en une possibilité de bénéficier d'un taux d'imposition forfaitaire.

Pour bénéficier du régime fiscal de faveur, le bénéficiaire doit conserver les titres pendant une durée de 2 ans minimum à compter de leur acquisition définitive (et ce même si l'AGE réduit ou supprime le délai de conservation des titres).

A défaut de respecter la procédure et les délais d'indisponibilités, les avantages qui résultent pour les salariés ou les mandataires sociaux concernés de l'attribution d'actions gratuites constituent un complément de salaire imposable dans les conditions de droit commun, dès leur attribution.

Régime fiscal de la plus-value d'acquisition

L'avantage, qui est égal à la valeur, des actions à leur date d'attribution définitive, c'est-à-dire au terme de la période d'acquisition, diminuée, le cas échéant, de la participation symbolique exigée des bénéficiaires, constitue pour le bénéficiaire un complément de rémunération.

La plus-value d'acquisition est égale à la valeur des titres à la date d'acquisition.

Une distinction doit être opérée concernant la détermination de cette valeur.

Ainsi, pour les sociétés cotées, il est fait référence au premier cours coté connu au jour de l'attribution définitive. Pour les sociétés non-cotées, une méthode multicritère est utilisée. À défaut la valorisation est faite en fonction de l'actif net réévalué.

La plus-value d'acquisition était imposée au taux de 45,5 % (30 % pour le principal et 15,5 % pour les prélèvements sociaux) ou sur option dans la catégorie des traitements et salaires.

Attributions consenties à compter du 28 septembre 2012

Avant le 28 septembre 2012, les gains réalisés lors de l'attribution d'actions gratuites étaient soumis à un taux d'imposition forfaitaires (30 %).

La loi de Finances pour 2013 a modifié ce régime et soumet les plus-values d'acquisition au barème progressif de l'impôt sur le revenu. Ce nouveau régime est applicable à toutes les options ou attributions consenties à compter du 28 septembre 2012 .

Contributions sociales

Le gain d'acquisition est soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine au taux global de :

- 15,5 % pour les actions gratuites attribuées jusqu'au 27 septembre 2012 ;
- 8 % pour les actions gratuites attribuées à compter du 28 septembre 2012.

Cotisations sociales

L'exonération de cotisations de sécurité sociale de la plus-value d'acquisition n'est plus subordonnée au respect de la période de conservation pour les attributions d'actions gratuites.(actions consenties à compter du 28 septembre 2012)

L'exonération de cotisations sociales est, pour les actions consenties à compter 28 septembre 2012, soumise à la notification par l'entreprise à l'Urssaf de plusieurs informations.(Identité des salariés ou mandataires sociaux auxquels des actions ont été attribuées au cours de l'année civile précédente, ainsi nombre et valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux) A défaut, l'employeur est tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales, y compris pour leur part salariale.

Plus value de cession

Pour les cessions de valeurs mobilières réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013, la loi de Finances pour 2013 a supprimé l'imposition au taux proportionnel, et soumet obligatoirement au barème progressif de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, les plus-values de cession.

Abattements en fonction de la durée de détention

La soumission de la plus value au barème de l'IR est assortie de la mise en place d'un système d'abattement pour durée de détention qui fonctionne dans les conditions suivantes :

- 20 % pour les titres détenus entre 2 et 4 ans ;
- 30 % pour les titres détenus entre 4 et 6 ans ;
- 40 % pour les titres détenus depuis plus de 6 ans.

La durée de détention est décomptée à partir de la date de souscription ou d'acquisition des actions.

CONTRIBUTIONS PATRONALES

Options consenties à compter du 16 octobre 2007

Il est institué, au profit des régimes obligatoires d'assurance maladie dont relèvent les salariés, une contribution due par les employeurs sur les actions attribuées gratuitement dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-5 du même code.

Cette contribution s'applique, au choix de l'employeur, sur une assiette égale :

- soit à la juste valeur des actions telle qu'elle est estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales (règlement (CE) n° 1606 / 2002 du 19 juillet 2002) ;
- soit à la valeur des actions à la date de la décision d'attribution par le conseil d'administration ou le directoire.

Ce choix est exercé par l'employeur pour la durée de l'exercice pour l'ensemble des attributions gratuites d'actions. Il est irrévocable durant cette période.

Taux de la contribution

La contribution patronale est payée aux URSSAF.

Son taux est fixé à 30 % pour les attributions gratuites d'actions effectuées depuis le 11 juillet 2012.

Article L. 137-13 du Code de la Sécurité sociale modifié par la loi 2012-958 du 16 août 2012

La contribution était antérieurement recouvrée au taux de :

- 14 % pour les attributions gratuites d'actions consenties du 1^{er} janvier 2011 au 10 juillet 2012 ;
- 10 % pour les attributions gratuites d'actions consenties du 16 octobre 2007 au 31 décembre 2010.

Date d'exigibilité

La contribution est exigible le mois suivant la date de la décision d'attribution des options ou des actions. Cette contribution est exigible dans le mois suivant la date de la décision d'attribution des options ou des actions (article L, 137-13, II). Toutefois, il est admis que les employeurs bénéficient d'un délai supplémentaire d'un mois au cours duquel les pénalités ne seront pas appliquées.

La date d'attribution est celle à laquelle le conseil d'administration ou le directoire désigne les bénéficiaires des options de souscription ou d'achat d'actions et des actions gratuites.

Ces dispositions sont également applicables lorsque l'option est consentie ou l'attribution est effectuée, dans les mêmes conditions, 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.

Justificatifs

L'employeur doit mettre à la disposition des agents chargés de contrôle URSSAF, tous les éléments pris en compte pour l'appréciation soit de la juste valeur des options ou des actions, soit de la valeur des actions cotées ou non cotées, et justifier ces éléments par tous moyens en sa possession (notamment rapport du commissaire aux comptes).

L'assiette et le montant de la nouvelle contribution doivent figurer sur le bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) sur lequel sont déclarées les cotisations relatives aux rémunérations versées le mois où intervient la décision d'attribution des options ou des actions, ou le mois suivant, ainsi que sur le tableau récapitulatif annuel, annexe de la déclaration annuelle des données sociales (N4DS).

CONTRIBUTION SALARIALE**Assiette de la contribution**

L'assiette de la contribution est établie sur une assiette égale pour les options de souscription ou d'achat d'actions, au montant de la plus value d'acquisition c'est à dire, à la différence entre la valeur réelle de l'action à la date de la levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat de l'action (prix d'exercice), diminuée le cas échéant du rabais excédentaire.

Le montant brut de l'avantage est réduit, le cas échéant, de la moins-value constatée lors de la cession des actions issues de la levée d'options.

En revanche, les moins-values constatées lors de la cession d'autres valeurs mobilières ne sont pas imputables sur le gain de levée d'option.

Précision : Options sur titres levées au moyen des avoirs indisponibles d'un plan d'épargne d'entreprise.

L'avantage réalisé lors de la levée des options sur titres au moyen des avoirs d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) en application de l'article L. 3332-25 du Code du travail est soumis à la contribution salariale lors de la cession des actions inscrites au PEE.

La contribution salariale porte également sur les actions attribuées gratuitement par l'entreprise. L'assiette porte dans ce cas sur la valeur des actions à leur date d'acquisition telle que définie au 6 bis de l'article 200 A du Code général des impôts c'est à dire sur la valeur nette le cas échéant de la participation symbolique exigée des bénéficiaires, des actions à leur date d'attribution définitive.

Cet avantage est, le cas échéant, réduit de la moins-value constatée lors de la cession des actions attribuées gratuitement.

En revanche, les moins-values résultant de la cession d'autres valeurs mobilières ne sont pas imputables sur cet avantage.

Précision : Actions gratuites inscrites dans un PEE en application de l'article L. 3332-14 du Code du travail.

L'avantage résultant de l'acquisition définitive d'actions gratuites placées dans un PEE en application de l'article L. 3332-14 du Code du travail est soumis à la contribution salariale lors de la cession des actions gratuites versées dans le PEE et soumises au délai d'indisponibilité de cinq ans.

Salariés redevables

Seuls les bénéficiaires d'option sur titres et d'actions gratuites relevant d'un régime obligatoire français d'assurance maladie sont redevables de la contribution.

Cette condition s'apprécie au jour du fait générateur de la contribution, c'est-à-dire au jour de la cession des titres.

Dès lors, un bénéficiaire qui, au jour de la cession des titres, n'est plus affilié à un régime obligatoire français d'assurance maladie n'est pas redevable de la contribution salariale.

Instruction DGFP 5F-11-11 du 25 mai 2011

Taux de la contribution

Le taux de cette contribution était initialement fixée à 2,5 %.

Le taux est passé à 8 % pour les actions cédées à partir du 1^{er} janvier 2011, puis à 10 % pour les titres cédés à compter du 18 août 2012

Article L. 137-14 du Code de la Sécurité sociale

Cette contribution n'est pas due pour les plans attribués depuis le 28 septembre 2012. (annulation par le Conseil constitutionnel de certaines dispositions de la loi de finances pour 2013)

Fait générateur

La contribution est due au jour de l'imposition du gain d'acquisition ou de levée d'option, c'est-à-dire au jour de la cession à titre gratuit ou à titre onéreux des titres acquis grâce à l'option ou à l'attribution gratuite.

Elle est due quel que soit le montant annuel des cessions de valeurs mobilières et de droit sociaux réalisées par le foyer fiscal.

Recouvrement

Le montant total des gains issus d'options sur titres ou d'actions gratuites soumis à la contribution salariale doit être déclaré sur la case spécifique de la déclaration complémentaire de revenus 2042 C.

La contribution salariale est contrôlée, recouvrée et exigible dans les mêmes conditions et est passible des mêmes sanctions que celles applicables à la contribution sociale généralisée sur les revenus du patrimoine (article L. 136-6 du Code de la Sécurité sociale).

Ainsi, il n'est pas procédé à son recouvrement lorsque le montant global, par article de rôle, est inférieur à 61 €.

Contribution salariale et impôt sur le revenu

La contribution salariale sur les options sur titres et sur les actions gratuites n'est pas déductible de l'assiette de l'impôt sur le revenu dû par les bénéficiaires.

Augmentation de capital liées à l'attribution définitive d'actions gratuites

L'assemblée générale extraordinaire de la société peut décider, sur le rapport du conseil d'administration ou du directoire, une augmentation de capital immédiate ou à terme.

Elle peut déléguer cette compétence au conseil d'administration ou au directoire, et doit fixer le plafond global de cette augmentation.

Cette délégation ne peut excéder 26 mois.

L'augmentation de capital doit être réalisée dans le délai de 5 ans à compter de cette décision ou de cette délégation.

Ce délai ne s'applique pas aux augmentations de capital à réaliser :

- à la suite de l'exercice d'un droit attaché à une valeur mobilière donnant accès au capital ;
- à la suite de la levée d'options dans le cadre de l'article L. 225-177 du Code de commerce (plan de souscription ou d'achat d'action) ;
- à la suite de l'attribution définitive d'actions gratuites prévues à l'article L. 225-197-1 du Code de commerce.

DÉLAIS DE PAIEMENT

En application de l'article L. 225-216 du Code du commerce, en cas de souscription ou d'achat d'actions de l'entreprise, d'une filiale ou d'une société liée dans le champ d'un plan d'épargne de groupe prévu à l'article L. 444-3, les salariés peuvent bénéficier d'un prêt à cette fin par l'entreprise.

RÉDUCTION DE TAUX

Lorsque la société accorde un prêt à taux préférentiel à ses salariés pour qu'ils financent leur souscription, la réduction de taux ne constitue pas un avantage en nature pour le salarié si cette réduction n'excède pas 30 % du taux public.

NOTION DE TAUX PUBLIC

Le taux public est apprécié par référence :

- soit, le cas échéant, au meilleur taux offert habituellement à la clientèle pour les prêts à taux préférentiels si l'employeur est un établissement de crédit ;
- soit, dans le cas où l'employeur n'est pas un établissement de crédit ou qu'il consent un prêt non servi habituellement à la clientèle, au taux effectif moyen pratiqué par les établissements bancaires pour la même catégorie de prêts, tel que ce taux apparaît dans les avis émanant du ministère de l'économie des Finances et de l'industrie concernant l'application de l'article L. 313-3 du Code de la consommation. Ainsi devra être pris en compte, lors de la signature du contrat de prêt ou d'un avenant modifiant le contrat de prêt, le dernier avis trimestriel publié au journal officiel.

RÉDUCTION DU TAUX SUPÉRIEUR À 30 %

Si la réduction de taux excède 30 % du taux public, l'économie réalisée par le salarié est assujettie à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS en tant qu'avantage salarial et ce quelle que soit la durée de l'étalement des versements.

DROITS DES SALARIÉS ACTIONNAIRES

INCITATION AUX AUGMENTATIONS DE CAPITAL RÉSERVÉES AUX SALARIÉS

L'alinéa 1 de l'article L. 225-129 VII du Code de commerce oblige les sociétés, lors de toute augmentation de capital, à se prononcer sur une résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés dans le cadre du Code du travail, c'est-à-dire dans le cadre du PEE ou du PPESV.

Il s'agit d'une obligation dont la sanction est la nullité de la décision d'augmentation du capital.

Ainsi, une décision d'augmentation du capital qui n'est pas assortie d'une résolution soumise à l'Assemblée générale extraordinaire tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés est en principe nulle.

L'obligation de proposer un projet de résolution à l'Assemblée générale extraordinaire tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés s'applique même si la société ne dispose pas de Plan d'Épargne d'Entreprise.

Si l'Assemblée générale se prononce favorablement, il appartient au chef d'entreprise de négocier un Plan d'Épargne d'Entreprise ou d'en établir un unilatéralement selon l'Administration.

Il ne paraît toutefois pas nécessaire de présenter un projet de règlement de plan d'épargne lorsque la question est posée en assemblée des actionnaires.

Il est à noter que selon le premier alinéa de l'article L. 225-149-3, le non-respect de cette obligation peut donner lieu à une injonction de faire par le président du tribunal statuant en référé, suivant les modalités définies aux articles L. 238-1 et L. 238-6.

CONVOCATION D'UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

L'alinéa 2 du VII de l'article L. 225-129 oblige, lorsque les actions détenues par le personnel de la société ou des sociétés qui lui sont liées (au sens de l'article L. 225-1 80 du même code) ne représentent pas 3 % du capital, à convoquer une Assemblée générale selon une périodicité fixée par décret en Conseil d'État. L'Assemblée générale doit se prononcer sur une augmentation réservée aux salariés dans le cadre du Code du travail, c'est-à-dire dans le cadre du PEE ou du PPESV.

L'obligation de proposer un projet de résolution à l'Assemblée générale extraordinaire tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés s'applique même si la société ne possède pas de Plan d'Épargne d'Entreprise.

Si l'Assemblée générale décide qu'une telle augmentation de capital doit être effectuée (même si elle délègue au Conseil d'administration ou au directoire le soin d'en fixer les modalités), il appartient au chef d'entreprise de négocier un Plan d'Épargne d'Entreprise ou d'en établir un unilatéralement.

Pour l'application de cette disposition, il y a lieu de tenir compte des résolutions qui ont été soumises à l'Assemblée générale extraordinaire en application du premier alinéa du VII de l'article L. 225-129 du Code de commerce.

Ainsi, si une résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés a été soumise à l'Assemblée générale extraordinaire à l'occasion d'une augmentation de capital, le délai fixé en Conseil d'État mentionné au second alinéa du VII de l'article L. 225-129 du Code de commerce commence à courir à compter de ladite délibération de l'Assemblée générale extraordinaire. Le délai de trois ans commence à courir le jour de la publication de la loi du 19 février 2001.

En conséquence, tant que les actions détenues par le personnel de la société ne représentent pas 3 % du capital, les sociétés disposent d'un délai de trois ans à compter de ce jour pour soumettre à leur Assemblée générale extraordinaire une résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés. Une Assemblée générale extraordinaire devra être convoquée avant le 20 février 2004 à cet effet.

LA REPRÉSENTATION OBLIGATOIRE DES SALARIÉS ACTIONNAIRES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET DE SURVEILLANCE

Depuis la loi du 17 janvier 2002 dite loi de modernisation sociale, les articles L. 225-23 et L. 225-71 du Code de commerce disposent que dans les sociétés dont le capital est détenu à plus de 3 % par les salariés de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée au sens de l'article L. 225-180 du Code de commerce, les assemblées générales des actionnaires doivent nommer un ou plusieurs administrateurs (ou membres du conseil de surveillance) parmi les salariés actionnaires ou, si les actions de l'entreprise sont détenues via un FCPE, parmi les salariés membres du conseil de surveillance de ce FCPE. Les sociétés ne peuvent donc plus se contenter d'inscrire une résolution en ce sens, comme le prévoyait la loi n° 2001-152 du 19 février 2001.

Dans le cas où l'Assemblée générale ne décide pas de modifier les statuts pour permettre la représentation des salariés actionnaires dans ces organes, la même question doit à nouveau être posée dans les trois ans.

Si l'Assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans un délai de dix-huit mois à compter de la présentation du rapport, tout salarié actionnaire peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au Conseil d'administration ou au directoire de convoquer une Assemblée générale extraordinaire et de soumettre à celle-ci les projets de résolutions tendant à modifier les statuts.

Articles L. 225-23 et L. 225-71 du Code de Commerce

Ces administrateurs ou membres du conseil de surveillance sont nommés par l'Assemblée générale des actionnaires sur propositions des actionnaires salariés. Lorsque le droit de vote attaché aux actions détenues par les salariés est exercé par les membres du Conseil de surveillance d'un FCPE ou par le Conseil d'administration de la SICAV d'actionnariat salarié, les candidats sont désignés selon le cas par le Conseil de surveillance ou le Conseil d'administration.

Ces administrateurs sont élus parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement détenant des actions de l'entreprise. Les conditions de vote sont fixées dans les statuts de l'entreprise qui doivent être modifiés en conséquence par une assemblée générale extraordinaire qui se réunit au plus tard à la date de la prochaine assemblée générale ordinaire suivant le 31 décembre 2006. La durée du mandat de ces administrateurs est déterminée selon les mêmes règles que pour les autres administrateurs et ne peut excéder 6 ans.

FORMATION

Les administrateurs ou les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires ou élus par les salariés ont droit dans les 6 mois suivant la prise de leurs fonctions à un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de 5 jours.

Articles L. 3341-2 et D. 3341-3 du Code du travail

Le même droit est accordé aux salariés de l'entreprise qui sont membres du Conseil de surveillance d'un Fonds Commun de Placement d'Entreprise. Le stage doit être dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Conditions d'exercice du droit à la formation

Le congé de formation économique, financière et juridique est de droit, à moins que l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus doit être motivé.

Il peut être contesté devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui est saisi selon la procédure du référé et qui statue en premier et dernier ressort.

Le temps consacré à la formation s'impute sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7 du Code du travail.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. En ce qui concerne les animateurs de stages et sessions et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, la durée maximale est portée à dix-huit jours.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

Les entreprises peuvent déduire les dépenses correspondantes du montant de la participation au financement de la formation continue. En outre, les entreprises peuvent bénéficier d'une provision pour investissement en franchise d'impôt en application du 2^e alinéa du 4 du 11 de l'article 237 bis A du Code général des impôts.

TEMPS LIBÉRÉ POUR PARTICIPER AUX ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

L'employeur est tenu de laisser à tout salarié, désigné comme mandataire dans les conditions prévues à l'article L. 225-106 du Code de commerce, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux assemblées générales des actionnaires de la société.

Selon l'article L. 225-106 du Code de commerce, avant chaque réunion de l'Assemblée générale des actionnaires, le président du Conseil d'administration ou le directoire peut (ou doit, lorsque l'Assemblée générale est appelée à nommer un ou plusieurs administrateurs ou membres du Conseil de surveillance parmi les salariés actionnaires ou les salariés membres du Conseil de surveillance d'un Fonds Commun de Placement d'Entreprise) organiser la consultation des salariés actionnaires afin de désigner un ou plusieurs mandataires pour les représenter à l'Assemblée générale.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le salarié désigné comme mandataire doit confirmer par écrit à l'employeur, au plus tard 48 heures après sa désignation, son intention de participer à l'Assemblée générale en indiquant la durée prévisible de son absence.

L'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de ce mandat de représentation, ni de défrayer le salarié mandaté de ses frais de déplacement.