**Récompenser ses collaborateurs à travers l’épargne salariale, l’attribution d’actions gratuites & la donation d’actions ou de parts de sa société ?**

Depuis 2005, plusieurs lois et décrets sont intervenus dans le domaine de l’épargne salariale et de l’actionnariat salarié, avec un même objectif : permettre le plus large développement de ces dispositifs et faire en sorte qu’un grand nombre de salariés puissent y avoir accès.

**Instruments aux enjeux multiples :**

\* partage de la performance ;

\* recruter, fidéliser et motiver ses collaborateurs ;

\* favoriser le dialogue social dans l’entreprise ;

\* instrument de compétitivité ;

\* outil de constitution d’épargne pour les salariés.

Malgré une progression des salariés bénéficiant de ces outils, ces derniers restent concentrés dans les grandes entreprises. Pourtant, ce sont des mécanismes intéressants qui sont accessibles aux PME.

Prenons l’exemple de la MENUISERIE DUPONT, SASU spécialisée dans le secteur d'activité des travaux de menuiserie bois et pvc évaluée aujourd’hui à 1 000 000 €, créée par M. Yves DUPONT, président, il y a plus de 30 ans.

La SASU emploie à ce jour 12 salariés : 3 apprentis, 1 secrétaire, 3 manœuvres aide-menuisiers, 3 menuisiers agenceurs poseurs, 1 maître-ouvrier, Guy, qui réalise les travaux les plus délicats et 1 chef d’équipe, Claude, qui assure de manière permanente la conduite et l’animation d’une équipe. L’entreprise est en pleine croissance et Monsieur DUPONT souhaite anticiper la transmission de son entreprise. Il a deux enfants qui ne sont pas intéressés par la reprise de l’activité. Monsieur DUPONT, très attaché à la pérennité de son entreprise, envisage afin de motiver les salariés à la reprise de la structure de leur céder la société dans des conditions avantageuses pour tous. Il sera alors conseillé à Monsieur DUPONT de récompenser ses salariés en améliorant leur système de rémunération, et d’avantager le potentiel salarié repreneur avec l’attribution d’actions gratuites et une donation de titres.

1. **EPARGNE SALARIALE**

L’épargne salariale permet à M. DUPONT de répondre à ses objectifs, dans un cadre fiscal et social avantageux pour l’entreprise et les bénéficiaires.

Elle recouvre un ensemble de dispositifs dont l’objectif est d’associer les salariés aux résultats de leur entreprise et de favoriser l’épargne collective (intéressement, participation, plan d’épargne entreprise PEE, plan d’épargne pour la retraite collectif PERCO).

M. DUPONT souhaite encourager la croissance de son entreprise.

L'intéressement est sans doute le dispositif qui reflète le mieux la philosophie de l'épargne salariale en associant les salariés aux résultats de l’entreprise en fonction d’objectifs préalablement définis.

Bon à savoir :

Tous les salariés, comptant au moins trois mois d’ancienneté, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, bénéficieront de l’accord d’intéressement. L’apprenti est également bénéficiaire s’il y a d’autres salariés (mais sa seule présence ne suffit pas pour la mise en place).

Le dirigeant d’une entreprise, comptant un nombre de salariés inférieur ou égal à 250 salariés, peut également en bénéficier, dès lors que l’accord le mentionne expressément.

La mise en œuvre d’un accord respecte plusieurs étapes.

Tout d’abord, il est nécessaire de fixer le budget global. M. DUPONT envisage de verser un montant équivalent à un mois de salaire. La masse salariale de la menuiserie est de 342 400 €. La prime globale d’intéressement brute distribuable serait de 28 534 €, soit environ 8% de la masse salariale.

Ensuite, le seuil de déclenchement est à définir. L’entreprise doit définir un objectif aléatoire à atteindre sur la durée de l’accord (trois ans). Les objectifs peuvent être liés au résultat ou à la performance.

M. DUPONT souhaite améliorer la gestion de ses stocks, et diminuer le taux d’intervention SAV. Ces critères pertinents peuvent être retenus dans le cadre de l’accord d’intéressement sous réserve d’être mesurables et contrôlables. Un outil de mesure précis du suivi de ces éléments (tableau de bord, outil informatique…) est indispensable.

Attention : Il est préférable de coller à la réalité de l’entreprise, et de retenir des indicateurs opérationnels clairs et simples, qui n’apparaissent pas obscurs aux yeux des salariés.

Enfin, il reste à déterminer un mode de répartition entre les bénéficiaires. Sur ce point, les accords peuvent prévoir de nombreuses possibilités :

- soit une répartition uniforme ;

- soit une répartition proportionnelle au salaire ;

- soit une répartition proportionnelle à la durée de présence (temps de travail) ;

- soit une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

Cependant, les critères de l'ancienneté et de la qualification sont interdits.

M. DUPONT souhaite que les salariés les mieux rémunérés aient les primes les plus élevées, dès lors la répartition proportionnelle à la rémunération est la plus adaptée.

Bon à savoir : En cas de répartition proportionnelle à la rémunération, le revenu professionnel perçu par le chef d’entreprise est plafonné, pour le calcul de la prime d’intéressement individuelle, à la rémunération du salarié le mieux rémunéré.

Les primes d’intéressement bénéficient d’un cadre fiscal et social avantageux : elles sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale, hors CSG-CRDS et hors forfait social.

Le forfait social, à la charge des entreprises, est de 8% pour les employeurs de moins de 50 salariés qui concluent pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement (pendant 6 ans à partir de la date d'effet de l'accord).

|  |
| --- |
| **SYNTHESE DES COUTS DU DISPOSITIF POUR L’ENTREPRISE** |
| Prime globale  | 28 534 € |
| Forfait social  | 2 283 € |
| **Cout total : 30 816 €**  |

***En termes d’efficacité pour l’entreprise : 85% épargne salariale VS ≈ 50% prime salariale !***

La SASU, dont l’exercice clôture au 31 décembre, doit conclure son accord durant le 1er semestre 2017 afin qu’il s’applique sur l’exercice en cours. L’accord est conclu pour une durée de 3 années (2017, 2018 et 2019). Afin de permettre aux bénéficiaires d’épargner leur prime, la SASU mettra en place un PEI et un PERCOI. Dans ce cas, la prime affectée à un plan est exonérée d’impôt sur le revenu. En contrepartie, l’épargne affectée sur des plans est indisponible (5 ans PEI et retraite PERCOI).

Néanmoins, il existe une dizaine de cas de déblocage anticipés du PEI permettant à tout moment de récupérer son épargne en conservant l’exonération d’impôt sur le revenu. Dans le PERCOI, les cas sont moins nombreux, mais le cas « achat de la résidence principale » est apprécié.

Les plans d’épargne salariale permettent une sortie à 100% sous forme de capital, non imposable.

**2) ATTRIBUTION GRATUITE D’ACTIONS (AGA)**

M. Yves DUPONT souhaite aller plus loin dans sa démarche au profit de ses 2 salariés les plus fidèles, le maître-ouvrier Guy et le chef d’équipe Claude. Il souhaite leur attribuer gratuitement des actions existantes de l’entreprise.

Pour réaliser cette attribution, il lui sera conseillé de déterminer des modalités d’attribution de ces actions gratuites. Un critère d’ancienneté dans l’entreprise sera fixé pour désigner les bénéficiaires. Pour l’attribution définitive des actions, une condition de présence sera requise pour assurer la fidélité des salariés concernés.

La livraison des actions sera réservée aux bénéficiaires ayant conservé la qualité de salarié sans interruption pendant toute la période d’acquisition.

Bon à savoir

La décision d’attribuer des actions gratuites est prise par l’assemblée générale extraordinaire des actionnaires (AGE). L’AGE peut autoriser l’AGA en faveur de l’ensemble du personnel, ou le cas échéant, de certaines catégories seulement de celui-ci, selon des critères objectifs, non restrictifs et clairement définis (par exemple : ancienneté, présence, performance…)

* M. Yves DUPONT envisage d’attribuer 2% à chacun de ses hommes clés (Guy et Claude).

**Limites d’attribution**

*Limites individuelles au niveau des bénéficiaires*

Il ne peut pas être attribué d'actions gratuites aux salariés détenant chacun plus de 10 % du capital social et, de surcroît, une attribution d'actions gratuites ne peut avoir pour effet pour les intéressés de détenir chacun plus de 10 % du capital social.

*Limites globales au niveau de la société*

Le nombre total des actions gratuites attribuées ne peut pas excéder 10% du capital social de la société émettrice. Les statuts peuvent prévoir un pourcentage plus élevé dans le cas d'attributions à certaines catégories du personnel salarié d’une PME, qui ne peut toutefois excéder 15 % du capital social.

Ces seuils sont portés à 30% lorsque l’attribution bénéficie à tous les salariés.

Par ailleurs, l'écart entre le nombre d'actions distribuées à chaque salarié ne peut pas être supérieur à un rapport de 1 à 5.

* **Respecter une période d’indisponibilité** (périodes d’acquisition + conservation)

Le bénéficiaire ne devient propriétaire des titres qu’au terme d’une **période dite d’acquisition**. La durée minimale de la période d’acquisition est déterminée par l’AGE mais ne peut être inférieure à un an (au lieu de 2 ans avant la loi croissance et activité « loi Macron » d’août 2015). Au terme de cette période d’acquisition, le bénéficiaire est propriétaire des actions.

Mais il ne peut pleinement en disposer qu’à l’issue d’une **période de conservation**. Depuis la loi Macron, l’AGE n’est pas tenue de prévoir une période minimale de conservation, cette dernière étant devenue facultative. Néanmoins, la durée cumulée des périodes d’acquisition et de conservation des actions ne peut être inférieure à 2 ans.

Ce n’est donc qu’au terme de ces délais que les bénéficiaires des actions attribuées gratuitement pourront les céder.

* **Quelle fiscalité pour les entreprises et les bénéficiaires ?**

Le dispositif d’attribution gratuite d’actions, dit AGA, a été amélioré par la loi Macron afin de le rendre plus attractif. Ce régime a toutefois été durci par la loi de finances pour 2017.

Cet outil souffre de l’instabilité règlementaire :

Synthèse des taux marginaux d’imposition applicables au gain d’acquisitionconstaté par un résident français soumis à l'IR au taux marginal de 45% (hors impact éventuel de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Régime « pré-loi Macron »** | **Régime post Loi Macron** | **Régime Loi de Finances 2017** |
| Actions attribuées… | du 11/07/2012 au 27/09/2012 | du 28/09/2012 au 07/08/2015 | du 08/08/2015 au 30/12/2016 | depuis le 31/12/2016 |
|  |  |  |  | Gain d’acquisition ≤ à 300 k€ /an | Gain d’acquisition > 300 k€ /an |
| **IR** | 30%(forfait) | 45% | 45%22,50%15,75% | 45%22,50%15,75% | 45% |
| **PS** | 15,5% | 8% | 15,5% | 15,5% | 8% |
| **Contribution salariale**  | 10% | 10% | 0% | 0% | 10% |
| **Economie d’IR possible sur****CSG déductible** | 0% | -2,3% | -2,3% | -2,3% | -2,3% |
| **Cout fiscal et social pour le bénéficiaire**  | **55,5%** | **60,7%** | **58,20%****35,70%****28,95%** (1) | **58,20%****35,70%****28,95%** (1) | **60,7%** |
| **Cotisation patronale** | 30% exigible lors de l’attribution | **20%** exigible lors de l’acquisitionExonération possible PME (2) | **30%** exigible lors de l’acquisitionExonération possible PME (2) |

1. Selon que les actions cédées sont détenues depuis moins de 2 ans, depuis au moins 2 ans et moins de 8 ans, ou depuis au moins 8 ans à la date de la cession.
2. Les PME, répondant à la définition des PME européennes (-250 salariés, CA ≤ 50M € ou total bilan ≤ 43M €) qui n’ont procédé à aucune distribution de dividendes depuis leur création sont exonérées de contribution patronale dans la limite, par bénéficiaire, du plafond annuel de la sécurité sociale (39 228 € en 2017)

En 2021, Guy envisage de liquider ses droits à la retraite. Il souhaite en profiter pour céder ses actions. Sa tranche marginale d’impôt est de 30%.

**Avril 2021**

Cession des actions de Guy

*Cours 120 €*

**Avril 2018**

Attribution définitive de l’action

*Cours 110 €*

**Avril 2017**

Attribution des actions

*Cours 100 €*

*\* Calcul de la plus-value (PV) de cession  (2)*

*\** *Imposition du gain d’acquisition et de la PV cession*

*\* Paiement par le salarié de la contribution salariale si gain d’acquisition > 300k€*

*\* Calcul du gain d’acquisition (1)*

*\** *Paiement par l’entreprise de la contribution patronale de 30% : 6 600 €*

*Aucune taxation*

*ni pour l’entreprise*

*ni pour le bénéficiaire*

1. Le gain d’acquisition correspond à la valeur des titres à la date d'attribution définitive.
2. La plus-value de cession correspond à la différence entre le prix de cession et la valeur de l’action à la date d’attribution définitive.

|  |  |
| --- | --- |
| **Gain d’acquisition** | **Plus-value de cession** |
| 200 actions X 110 € = 22 000 € | 200 actions X 120 € = 24 000 € |
| Gain d’acquisition : 22 000 € | PV cession : 2 000 € |
| Fiscalité : TMI 30% avec abattement de 50%[[1]](#footnote-1)+ prélèvements sociaux de 15,5% |
| Imposition = (22 000 X 50%) X 30%+ 22 000 X 15,5% **Soit 6 710 €**  | Imposition = (2 000 X 50%) X 30%+ 2 000 X 15,5% **Soit 610 €** |
| **Imposition totale Guy**(au jour de cession) : **7 320 €** **Economie IR sur CSG déductible : 552 €****Soit une imposition de 6 768 €, soit 28%**  |

**La société ne doit pas oublier l’obligation déclarative lors de l’attribution pour échapper aux cotisations sociales !**

Au titre de l’année 2017, année d’attribution des actions gratuites, l’employeur notifie à l’URSSAF l’identité des bénéficiaires, le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun. A défaut, l'employeur est tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales, y compris pour leur part salariale.

**3) TRANSMISSION DE LA SOCIETE AU SALARIE**

En 2022, M. Yves DUPONT envisage de cesser son activité professionnelle, valorisée à 1 200 000 €, Ses deux enfants ne souhaitent pas reprendre l’entreprise. Très attaché à la pérennité de son entreprise, il souhaite trouver une solution pour faciliter la reprise de son entreprise par son salarié. Une donation d’une partie des titres au chef d’équipe Claude, repreneur identifié, est envisagée.

**L’intérêt de la donation-partage…**

Au cas d’espèce, Monsieur DUPONT aurait intérêt à favoriser la transmission de sa société en faveur de Claude par le moyen d’une donation-partage avec une soulte. Pour mémoire, la donation-partage est un acte par lequel le donateur donne et partage de son vivant tout ou partie de ses biens présents entre héritiers présomptifs. La donation-partage permet une remarquable stabilité de la transmission dans le temps car les valeurs des biens transmis sont figées au moment de la donation-partage.

En règle générale, la donation-partage doit impliquer uniquement les héritiers présomptifs du donateur, sauf deux cas particuliers : la donation-partage transgénérationnelle, et la donation d’entreprise ou de titres de société. Cette deuxième exception, prévue à l’article 1075-2 du Code civil, nous intéresse puisqu’elle permet de faire participer Claude à la donation-partage des titres de la société, et de figer définitivement les valeurs transmises. Cet avantage est d’autant plus important que la libéralité consentie en faveur de Claude s’imputera nécessairement sur la quotité disponible.

S’agissant de titres de société ayant par nature une volatilité importante, cette donation-partage permet de sécuriser la transmission sans avoir nécessairement recours à une renonciation par anticipation à l’action en réduction des héritiers. Le donateur est libre de rompre l’égalité entre les gratifiés sans remettre en cause la donation-partage. Il est possible d’avantager ici en valeur l’héritier plutôt que le tiers : cette répartition protège la réserve de l’héritier et réduit le coût fiscal d’une transmission à un tiers. Cette donation-partage « inégalitaire », à laquelle les enfants de Monsieur DUPONT et Claude seront gratifiés, sera par la suite ajustée grâce aux attributions des lots et de la soulte.

**Combinaison du pacte Dutreil et de l’abattement en faveur d’un salarié**

La transmission d’entreprise bénéficie en France d’un traitement particulièrement avantageux pour les droits d’enregistrement. D’une part, l’engagement Dutreil permet d’obtenir un abattement de 75% sur la valeur des titres transmis, et d’une réduction des droits de donation de 50% lorsque le donateur est âgé de moins de 70 ans. D’autre part, lorsque le gratifié est un salarié, il existe un abattement fixe de 300 000 € applicable sur la valeur des titres représentative du fonds ou de la clientèle. Les deux dispositifs peuvent se cumuler, mais dans ce cas, l’abattement Dutreil n’est applicable que sur la valeur des titres représentative du fonds ou de la clientèle. Leur cumul n’est donc pas toujours avantageux : plus le quote-part de valeur du fonds est importante par rapport aux autres actifs, plus le cumul sera intéressant ! A l’inverse, il sera souvent plus intéressant de privilégier une transmission basée uniquement sur le régime du Dutreil, dont l’intérêt majeur est qu’il permet de bénéficier de l’abattement également sur l’actif non éligible tant que ce dernier ne dépasse pas les seuils de 50% de l’actif et du chiffre d’affaire généré. Ces avantages sont encore plus intéressants lorsque le donataire est un tiers puisque les droits sont calculés sur une tranche à 60% sans aucun abattement. Dans notre cas, la valeur du fonds de commerce représente 60% de la valeur totale de la société estimée à 1 200 000 € :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Cumul Dutreil et donation en faveur d'un salarié** | **Dutreil classique** |
|  | *Valeur représentative du fond* | *Valeur des autres actifs* |  |
| Montant à transmettre | 720 000 € | 480 000 € | 1 200 000 € |
| Abattement Dutreil | 540 000 € |  | 900 000 € |
| Montant taxable | 180 000 € |  | 300 000 € |
| Abattement en faveur d'un salarié | 300 000 € |  | 0 € |
| Montant net taxable | 0 € | 480 000 € | 300 000 € |
| **TOTAL** | **480 000 €** | **300 000 €** |

Dans notre cas, l’application de l’abattement en faveur des salariés est moins intéressante qu’un Dutreil classique sur le montant de la transmission. En application de l'article 397 A de l'annexe III au CGI, le paiement des droits de mutation peut être différé puis fractionné pour des mutations portant sur les parts sociales ou les actions d'une société ayant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, non cotée en bourse, à condition que le bénéficiaire reçoive au moins 5 % du capital social. Le paiement des droits peut être différé pendant 5 ans à compter de la date d'exigibilité des droits, puis fractionné sur une période de 10 ans. Le taux d’intérêt légal étant actuellement bas, Claude aura tout intérêt à en faire la demande auprès de l’administration fiscale.

**De l’attribution de la soulte à son paiement**

Dans l’acte de donation-partage, les lots concernent des titres de la société soumis à engagement Dutreil. Suite à l’attribution gratuite, Monsieur DUPONT détient 98% des titres de la société, soit une valeur de 1 176 000 €. Les enfants auront droit à 90% des titres de la société soit 1 058 400 €, et Claude à 10% soit 117 600 €. Aux termes du partage, il sera attribué à Claude la totalité des actions, soit 1 176 000 €, charge à lui de verser une soulte de 1 176 000 € aux enfants. Ainsi, la transmission nette réalisée au profit de Claude s’élève bien à 117 600 € en prenant en compte le passif. Les enfants bénéficient d’une exonération de 75% et d’une réduction de 50% sur le montant de la somme d’argent dont ils sont gratifiés alors même qu’ils n’assurent pas la poursuite de la direction de l’entreprise.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Donation-partage des titres de la société** |
|  | *Enfants* | *Claude* |
| Montant du lot | 1 058 400 € | 117 600 € |
| Abattement Dutreil (75%) | 793 800 € | 88 200 € |
| Abattement ligne directe | 200 000 € | 0 € |
| Montant net taxable | 64 600 € | 29 400 € |
| Droits à payer avant réduction | 10 388 € | 17 640 € |
| Réduction des droits de 50% | 5 194 € | 8 820 € |
| **Droits à payer** | **5 194 €** | **8 820 €** |

De son côté, le salarié détient la totalité des titres de la société et peut la gérer seul au capital, avec une partie des titres qu’il reçoit par donation pour l’aider dans sa reprise et alléger le montant de la soulte. L’économie réalisée qui résulte de l’abattement et la réduction Dutreil compense largement la dotation consentie à Claude.

A ce stade, la soulte n’est pas encore payée. Il est plus prudent de prévoir son paiement immédiat car en cas de variation de plus d’un quart depuis le partage des biens transmis, l’article 828 du Code Civil prévoit, sauf clause contraire, une variation similaire pour le montant de la soulte. S’agissant de titres de société, il est important de se prémunir d’un tel aléa. Pour régler la soulte, il sera conseillé à Claude de constituer une société holding. Ce dernier apportera la totalité de ses titres à une société holding à charge pour elle de supporter le paiement de la soulte due aux enfants. L’apport de titre à une société est un acte remettant en cause l’engagement de conservation des titres du pacte Dutreil. Cependant, il est admis la possibilité de réaliser un apport à une holding pour régler le paiement d’une soulte pendant l’engagement individuel du pacte Dutreil.

Le bénéfice de l’engagement dit « réputé acquis » du Dutreil sera déterminant pour la mise en place d’une telle stratégie. Ce dernier permet de se passer de l’engagement collectif de conservation à condition que le donateur ait détenu seul ou avec son conjoint plus de 34% des titres et ait exercé une fonction de direction pendant plus de deux ans. Ainsi, l’opération d’apport pourra être concomitante à la matérialisation de l’engagement réputé acquis du pacte Dutreil. Dans le cas des PME familiales, le réputé acquis est souvent possible. Le cas échéant, il peut être opportun de mettre en place un engagement collectif par tacite reconduction entre les associés afin de se préparer à toute éventualité en cas de transmission des titres.

Pour régler sa soulte, la société holding fera appel à un emprunt bancaire dont les annuités seront remboursées au moyen des dividendes qu’elle perçoit de la société fille dans le cadre du régime mère-fille. Pendant les quatre ans de l’engagement individuel, la société holding devra avoir pour objet exclusif la détention des titres de la société fille et, évidemment, poursuivre l’engagement de conservation. La société holding sera donc obligatoirement « passive » pendant au moins la durée de l’engagement individuel de conservation. Elle aura cependant la possibilité d’acquérir également les titres de la société en question, permettant ainsi de prévoir, selon les objectifs, des situations mixtes entre donation et cession dans le cas où le chef d’entreprise souhaite, personnellement, percevoir des liquidités de la transmission de son entreprise.

Au final, la transmission d’une partie de la société en utilisant la donation-partage avec un salarié a permis à Monsieur DUPONT d’éluder l’imposition sur la plus-value de cession en donnant les titres à ses enfants. Ces derniers ont bénéficié d’une exonération de 75% sur les biens transmis et d’une réduction de 50% des droits sur des liquidités perçues. Quant à Claude, il peut procéder à la reprise de la société via une holding de rachat dans des conditions fiscales favorables tout en recevant de Monsieur DUPONT une donation de titres pour lui permettre de pérenniser la continuité de son activité. Cette stratégie, combinée à l’attribution gratuite des titres à Claude, permet de consolider la stratégie de transmission en assurant des moyens plus confortables au salarié repreneur tout en transmettant le patrimoine aux enfants dans des conditions avantageuses.

1. Détention entre 2 et 8 ans [↑](#footnote-ref-1)