



PLUS-VALUES SUR CESSIONS DES TITRES DE DIRIGEANTS ET SALARIÉS ET MANAGEMENT PACKAGES

(QUEL RÉGIME EN DROIT POSITIF ? A QUOI S'ATTENDRE ?)

Jean-Louis Médus
Avocat
Professeur des Universités



1. PROPOS INTRODUCTIFS



INTRODUCTION

BREF ÉTAT DES LIEUX

Une pratique foisonnante d'outils nommés et innomés d'intéressement actionnarial des salariés et dirigeants (« managers ») avec des mécanismes induits de rétrocession / bascule de valeur actionnariale d'investisseurs passifs vers des managers ; **les management packages**

- logique de partage inégalitaire de la valeur actionnariale ; résultat des multiples élevés sur mise pour les managers
- Une **position hostile très ancienne (mai 1995) de l'administration fiscale** suivie tardivement (CE 26 09 2014 **Gaillochet** n° 365673) par la **Jurisprudence** visant à requalifier en traitements et salaires des gains déclarés par les managers en plus-values de cession de valeurs mobilières ... avec des assujettissements à cotisations sociales induits;
- CE Plénière 13 juillet 2021, la définition prétorienne d'un régime d'imposition des gains de management package ;
- ❖ **Le législateur adoucit le régime des instruments gratuits (actions gratuites) le 23 novembre 2023 par la loi partage de valeur** : les praticiens construisent massivement les management packages en utilisant le support actions gratuites et surtout AGA DP profitant des plans « collectifs »
- ❖ Revirement de cap et **définition d'un nouveau paradigme fiscal par la LDF 2025** entrée en vigueur le 15 février 2025 et adoption Art. 163 bis H du CGI et modification Art. 163 bis G du CGI (BSPCE)
Texte visant probablement les pratiques excessives de certains LBO mais extrêmement large et englobant TOUS les cas d'actionnariat salarié ...mais laissant hors de son champ l'actionnariat collectif type PEE, FCPE
- ❖ Mise en consultation publique d'un projet de commentaires administratifs (BOI BSA ES 20 60) visant à « corriger »/interpréter l'article 163 Bis H du CGImais non publiée !
- ❖ Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 (n°2025-1403 du 30 12 2025) pérennise le régime social (cotisation salariale de 10% sur la fraction salariale des gains de package) et passe les PLS sur revenus du patrimoine de 17,2% **à 18,6%** ;



INTRODUCTION

❖ Deux types de dispositifs d'*intéressement* reposant sur des logiques différentes :

➤ Les dispositifs « nommés » d'actionnariat salarié / dirigeant

✓ **Caractéristiques générales :**

- Destinés aux salariés / dirigeants pour les associer à la croissance de la valeur actionnariale de leur entreprise
- Absence de risque financier (gratuité, *i.e.* absence d'investissement ou bien paiement d'un prix d'exercice que si la valeur du sous-jacent > prix d'exercice)
- Public large
- Conditions spécifiques au niveau de la société / des bénéficiaires
- Régime fiscal nommé, spécifique

✓ **Les outils nommés :**

- Actions gratuites sous toutes leurs formes AGA AO, AGA DP avec préférences positives et/ou négatives
- BSPCE (permis aussi aux membres de conseil d'administration ou de conseils de SAS fonctionnant comme des conseils d'administration)
- Stock-options (options de souscription ou d'achat d'actions)

⚠ **Remarque :** Les outils nommés rentrent désormais dans le calcul de l'article 163 bis H du CGI (cf. développements sur la loi de finances 2025), au moins pour la surperformance d'AGAPD ou BSPCE Ratchet

INTRODUCTION

❖ Deux types de dispositifs d'*intéressement* reposant sur des logiques différentes :

➤ Les dispositifs « **inommés** » comportant une prise de risque capitalistique

✓ Mécanismes développés dans le cadre de la pratique des levées de fonds et LBO

✓ Caractéristiques :

- Mécanismes de partage de la plus-value réalisée par les actionnaires financiers avec les « cadres clés » (ou premiers cercles de dirigeants)
- Prise de risque capitalistique (*i.e.* instruments payants comportant un risque de perte en capital)
- « Levier » important (accès à un niveau important de plus-value rétrocédée en cas de surperformance du groupe)
- Public plus restreint
- Recherche d'une fiscalité attractive (Plus-Value au lieu de Traitements et salaires) mais des pratiques très surveillées/attaquées par la DGFIP

✓ Les outils inommés :

- « sweet equity » (cumul ADP de taux et OC des investisseurs / ADP Ratchet ou AO des managers)
- Actions de préférence (ou « ADP »)
- BSA : Risque de requalification sociale très élevé, faisant perdre tout intérêt de recourir à des BSA pour des personnes physiques (*Cass. "Alten" 2e civ., 28 septembre 2023, n° 21-20.685*)
- Option d'achat : Permet (à un manager) d'acquérir des titres à un prix déterminé à l'avance ; mécanisme aujourd'hui exclu à raison de l'obligation de détention des titres durant 2 ans avant leur cession

⚠ **Remarque** : Les outils inommés rentrent désormais dans le calcul de l'article 163 bis H du CGI (cf. développements sur la loi de finances 2025)

INTRODUCTION

❖ Quelques éléments de langage :

➤ **Pari Passu**

L'ensemble des actionnaires investit dans les mêmes instruments dans les mêmes proportions

➤ **Instruments Ratchet**

✓ Instruments délivrant la rétrocession de valeur de l'investisseur financier vers les managers (rétrocession monétisée ou à travers une conversion en actions ordinaires)

➤ **Waterfall**

✓ Règles de répartition des produits de cession entre les différents investisseurs en fonction de la séniorité et des caractéristiques des instruments

➤ **Hurdle**

✓ Objectif minimum de TRI fixé avec les investisseurs financiers pour déclencher la rétrocession

➤ **Sweet equity**

✓ Allocation différenciée des ressources, les managers investissant proportionnellement plus en capital que l'investisseur financier et étant de ce fait relués dès le départ

➤ **Envy ratio**

✓ Mesure de l'effort consenti par l'investisseur financier et principal indicateur du sweet equity : $(\text{investissement des investisseurs financiers} / \% \text{ du capital}) / (\text{investissement des managers} / \% \text{ du capital})$. Plus le ratio est élevé plus l'effort des investisseurs est important

➤ **TRI / Multiple**

✓ TRI : taux de rendement interne annuel (donnée temporelle) $\text{multiple}^{1/n} - 1$ donne le TRI

✓ Multiple : valeur sortie / valeur d'entrée (donnée atemporelle) $(1+i)^n$ donne le multiple

➤ **Clauses de leaver**

✓ Clauses contractuelles régissant les cas de départ et les modalités de liquidité des titres des managers en cas de départ

➤ **Vesting**

✓ Évènement qui remplit l'instrument de ses caractéristiques économiques

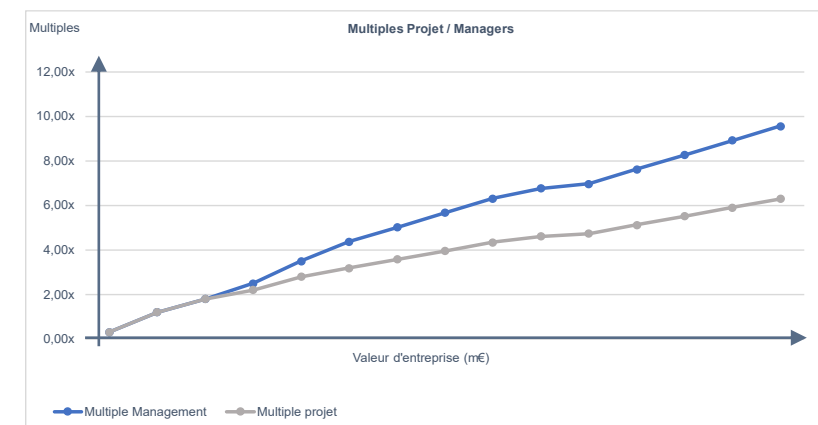
➤ **Manco**

✓ Personne morale qui regroupe des associés et facilite la gouvernance de la holding en limitant le nombre d'actionnaires aux AG et qui permet à l'actionnaire majoritaire de s'assurer de la bonne exécution d'un pacte

✓ Possibilité de prévoir un mécanisme de liquidité (sortie « par le haut »)

✓ Gestion du départ de l'un des managers

✓ Contraintes fiscales : régime mère-fille sur les dividendes, financement de l'IS sur les intérêts capitalisés des OC





2. UN CHASSÉ-CROISÉ LÉGISLATIF EN MOINS DE 15 MOIS !

- Loi partage de valeur du 29 novembre 2023**
- Article 163 bis H du CGI (15 février 2025)**



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ La loi du 29 nov. 2023 (n° 2023-1107) a élargi le champ des possibles en matière d'actions gratuites (AGA)

- ✓ seuil individuel maintenu à 10% du capital mais avec mécanisme de neutralisation des actions détenues depuis plus de 7 ans ;
- ✓ Limite individuelle de 10% appréciée de manière directe lors de l'attribution en tenant compte des actions déjà détenues et des AGA non encore acquises (mais non des options sur titres ou Bspce) (BOI RSA ES 20 20 10 10 n° 110 & 120)
- ✓ Les seuils globaux (15% est désormais le plafond ordinaire, voire 20% pour PME communautaires non cotées) autorisent désormais des émissions en plan « collectif » par un émetteur (holding de reprise ?) à concurrence de 30% (si 50% des effectifs et au moins 25% des salaires bruts de l'émettrice) voire 40% (si tous les salariés de l'émettrice sont attributaires) d'actions gratuites au bénéfice de salariés et dirigeants dudit holding (avec ratio max 1 pour 5 dans les plans collectifs) ;
- ✓ Le régime semblait évacuer les risques de requalification pour les AGA ce qui n'est pas le cas en pratique !! rectifications par DGFIP qui requalifie

Des pratiques de marché résultant de ces assouplissements :

- ❑ Recours aux AGA de performance (groupes cotés) avec vesting court (1 an) et longue période de conservation ;
- ❑ Dans les buy-outs, combinaison d'ADP de taux (pour les investisseurs, délivrant un rendement prioritaire) et d'AGADP (instrument convexe qui ne prend de la valeur qu'une fois atteints des seuils minimaux de performance) avec période d'acquisition courte ;
- ❑ Des plans collectifs sur une holding d'acquisition avec des salariés clés dans le holding ;



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Actions gratuites et transmissions d'entreprises

AGA et seuil détention individuelle (Attention à l'abus de droit !) : apport d'actions F à holding puis émission par société F d'actions gratuites car détention par apporteur sur F devenue < 10% puisque seule la détention directe est visée par Art. L. 225-197-1 C.Comm (contrario cf. Rep. Min Pandraud 21 02 1994 contraire en matière d'options retenant appréciation détention indirecte)

intérêt des AGADP ; faiblesse de l'assiette de la cotisation patronale portée à 30% par LFSS 2025
... mais contrôles DGFIP et tentatives de requalification sur des AGADP ;

attention à la chausse-trappe fiscale de l'apport des AGA pour les LBO secondaires hormis le cas d'apport à un PEE à l'issue de période d'acquisition - art. L.3332-14 c. travail ou en cas d'opérations intercalaires de l'art.L.225-197-1, III al. 1 et 2 c. comm)
(comm. Rev. D. Fiscal n° 23, juillet 2023)

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Le régime dégradé des BSPCE (Art. 163 bis G du CGI)

Décomposition en trois blocs : gain d'exercice, le gain d'apport et le gain de cession

(1). Le **gain d'exercice** est désormais qualifié de « traitements et salaires » mais imposable au taux spécifique de 12,8 % ou 30 % selon l'ancienneté du bénéficiaire (+ ou – 3 ans) + CEHR le cas échéant + CDHR le cas échéant + PLS à 18,4 %.

Hérésie des qualifications ! (Bull. Joly des sociétés mai 2025)

Imposition **l'année de disposition** (cession, apport, mise en location) des actions, sauf en cas d'opération d'apport où l'imposition est reportée à la date de cession des titres reçus en échange.

Il est désormais **interdit d'exercer les BSPCE en PEA ou PEA-PME** ; actions issues de Bspce attribués ou exercés depuis le 10 oct. 2024 ne peuvent **non plus être inscrites en PEE, PEI ou PERCO** (Art. L .3332-15 c. travail nouveau);

- En cas d'échange de titre sans soulte (fusion, scission, division ou regroupement) : imposition du gain d'exercice reporté à la date de cession des titres reçus en échange ;
- ...comme en pratique les BSPCE sont exercés un instant de raison avant leur cession, l'intégralité du gain sera de facto qualifié de traitements et salaires

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Le régime dégradé des BSPCE (Art. 163 bis G du CGI)

Décomposition en trois blocs : gain d'exercice, le gain d'apport et le gain de cession

(2). Le **gain d'apport** (correspond à la différence entre la valeur d'apport de l'action et la valeur de l'action lors de l'exercice du Bspce) :

En cas d'apport relevant du sursis d'imposition (article 150-0 B) : imposition du gain d'apport lors de la cession des titres reçus en échange selon le régime des plus-values sur titres applicable à la date de la cession ;

En cas d'apport relevant du report d'imposition (article 150-0 B ter) : imposition du gain lors de la cession des titres reçus en échange, au taux historique à la date de l'apport.

Lorsque l'apport est concomitant à l'exercice, on ne constate aucun gain d'apport ;

(3). Le **gain de cession** (correspond à la différence entre le prix de cession de l'action et sa valeur lors de leur acquisition)

Imposition à l'IR comme une plus-value sur valeurs mobilières (150-0 A du CGI) c'est-à-dire PFU 12,8% ou barème progressif de l'IRPP + CEHR le cas échéant + CDHR le cas échéant + CSG sur les revenus du patrimoine et autres contributions (18,4%) ;

... Avec incidence du nouveau régime de l'article 163 bis H du CGI.



3. LE NOUVEAU PARADIGME FISCAL ET SOCIAL

...UNE CONSTRUCTION INACHEVÉE

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Le traitement fiscal et social des gains actionnariaux des salariés... un régime désormais à deux vitesses

- Le nouveau paradigme fiscal et social (Art. 163 bis H, 163 bis G du CGI) et commentaire en consultation publique (BOI-RSA-ES-20-60) non publié !
- Et résiduellement le régime fiscal tiré des décisions de CE Plénière du 13 juillet 2021

❖ Un peu d'histoire fiscale... (1/2)

- L'Administration se réserve (depuis longtemps !) le droit de requalifier le gain de cession de titres et de l'imposer dans la catégorie correspondante (Inst. 12 mai 1995 (intégrée à BOI-RSA-ES-20-10-20-50 n°20)
« *Lorsqu'un **dirigeant salarié** ou toute autre personne en relation d'affaires avec un groupe de sociétés bénéficie d'options de souscription ou d'achat d'actions en dehors du dispositif légal, ou se voit offrir la possibilité **d'acheter et/ou de revendre dans des conditions préférentielles** des titres d'une société, l'Administration se réserve le droit de requalifier le gain réalisé à cette occasion ...* »
- Décision Gaillochet qui requalifie en salaires le gain de cession d'actions issues de l'exercice de PUV consenties par l'investisseur au manager (nombre d'actions rétrocédées au manager en fonction du TRI investisseur, modicité de l'indemnité d'immobilisation) (CE, 26 septembre 2014) (D. Fiscal n° 16, avril 2019) ;
- Affaire Royal Moto France (CE, 15 février 2019) – Condamnation (légitime) des accords de répartition inégalitaire du prix en cas de cession d'actions de même nature à des prix différents (D. Fiscal n° 49, dec. 2017);
- Condamnation (légitime) des cessions d'actions à prix décoté à des salariés (« gain à l'entrée »). (CAA Paris, 2ème Ch., 28 novembre 2012 aff. Weingassel).



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

➤ **L'on a désormais un régime fiscal et social dual :**

- ✓ Régime de droit commun : **CGI Art. 163 bis H** avec nouveau régime fiscal/social applicable au gain de titres qui est « la contrepartie de fonctions salariales/direction » ; et
- ✓ Régime fiscal résiduel : La grille de lecture issue de CE, Plen. 13 Juillet 2021 est applicable lorsque le manager estime que ses gains sur titres sont sans lien avec ses fonctions
- ✓ Traitement social des BSA qui pâtissent d'une défaveur qui en condamne l'usage pour des personnes physiques

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

- ❖ **Le nouveau texte légal assorti de commentaires administratifs en consultation publique BOI BSA ES 20 60 non publié !**
- **CGI Art. 163 bis H nouveau** « *Sous réserve du II, le gain net réalisé sur les titres souscrits ou acquis par des salariés ou des dirigeants ou attribués à ceux-ci est imposé suivant les règles de droit commun des traitements et salaires lorsqu'il est acquis en contrepartie des fonctions de salarié ou de dirigeant* ».
- **Est créé un ratio de performance financière = à « x3 Multiple Projet », ce dernier étant défini comme suit :**
 - ✓ capitaux propres (« CP ») réels à la date de mutation / capitaux propres réels à la date d'acquisition ou souscription des titres
 - ✓ Sont incluses dans les CP les dettes auprès d'entreprises liées au sens CGI Art. 39-12 (ex : OC , OBSA ou compte-courant) mais aussi auprès de tout associé même minoritaire (dette salariale envers salarié associé ...!)
 - ✓ Dans la limite de x3 le Multiple Projet le gain des managers sera imposée selon régime plus-value ;
 - ✓ pour la fraction > x3 le Multiple Projet, le gain net sera imposable en TS et assujetti à une cotisation salariale de 10%
 - ✓ Règle spécifique aux ManCo : on prend le multiple projet de Holdco ; (suppression intérêt de l'endettement sur une Manco) n° 350 du BOI
- Lorsque les titres ont été souscrits ou acquis ou attribués en application des articles L 225-197-1 à L 225-197-5 du Code de commerce à des dates différentes, le gain imposable en tant que plus-value est calculé distinctement à chacune de ces dates (CGI art. 163 bis H du CGI, II-al. 2 nouveau).

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

➤ Champ d'application du nouveau dispositif :

- ✓ applicable uniquement aux gains nets réalisés sur des titres acquis ou souscrits par des salariés ou dirigeants ou attribués à ces derniers en *contrepartie des fonctions de salarié ou de dirigeant* ;
- ✓ Concerne tant les instruments payants que gratuits (stock-options, actions gratuites, BSPCE).
- ✓ S'agissant des instruments légaux gratuits, le régime ne concerne que le gain de cession (i.e., le surcroît de valeur à compter de l'acquisition définitive de l'action gratuite, ou de l'exercice du stock ou du BSPCE) ;
- ✓ Le gain net sur les titres (hors actions gratuites) détenus moins de 2 ans est systématiquement qualifié de « TS » ;
- ✓ Applicable dès le 15 février 2025, i.e. y compris aux mécanismes d'association déjà en place mais non-débouclés.

➤ Article 163 bis H CGI

- ✓ « I. Sous réserve du II, le gain net réalisé sur les titres souscrits ou acquis par des salariés ou des dirigeants ou attribués à ceux-ci est imposé suivant les règles de droit commun des traitements et salaires lorsqu'il est acquis en contrepartie des fonctions de salarié ou de dirigeant... »

- La notion de « **gain acquis en contrepartie des fonctions** » détermine le champ d'application du nouveau dispositif applicable aux management packages

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Le nouveau paradigme fiscal

➤ cas 1) - Calcul sans instrument de dette envers un actionnaire ou une entreprise liée au sens de l'article 39,12 du CGI.

	Valeur de la société à l'entrée (A)	Valeur de la société à la sortie (B)	Multiple « projet » (B / A)	Multiple de la performance financière (C = 3 × B / A)
Projet (sans instrument de dette ni OC ou OBSA)	100	350	3,5	10,5

➤ Jusqu'à un gain = x3 le multiple projet (ici de 3,5), soit jusqu'à 10,5, le coût de souscription ou d'acquisition des titres des managers, le gain des managers sera imposé en plus-values et au-dessus de ce multiple (x10,5) les gains seront imposables en salaires et assujettis à une cotisation salariale de 10% payée par le manager (et non par l'entreprise) soit imposition au taux marginal de 59% (la cotisation salariale ne frappe que la fraction qualifiée de « salaires »)

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Le nouveau paradigme fiscal

- cas 2.1) - Souscription de plusieurs instruments par le manager [actions ordinaires (AO) + ADP ratchet + AGA] multiple projet de 3,5 – Ratio perf 10,5
- Lorsque le cédant a souscrit ou acquis des instruments de plusieurs catégories - ou s'est vu attribuer gratuitement des AGA - à la même date (des AO, des ADP des AGA), la limite applicable pourra être appréciée en faisant masse de l'ensemble de ses instruments souscrits à la même époque, et non catégorie par catégorie de titres. BOI RSA ES 20 60 n° 280

	Prix de souscription (A)	Valeur d'acquisition des AGA à la date d'acquisition définitive (A')	Valeur à la sortie (B)	Multiple manager	Gain net $C = B - A - A'$	Fraction du gain net imposée en plus-value $D = [10,5 \times (A + A') - (A + A')]^*$	Fraction du gain net imposée en traitements et salaires (C - D)
Total	15	10	220	8,8 (multiple moyen) < 10,5	195	195	néant
Dont AO	10	-	30	3	20		
Dont ADP	5	-	70	14	65		
Dont AGA	-	10	120	12	110		

* Limitée le cas échéant au gain effectivement réalisé par le contribuable.

- La valeur globale de sortie 220 se ventile en sous blocs (30+70+120) avec des multiples différents par sous bloc puisque les ADP ont un rendement plus fort que les AGA qui elles-mêmes ont un rendement supérieur aux AO.



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ L'origine de la notion de gain acquis « en contrepartie des fonctions »

➤ CE 13 juillet 2021 n° 437498

« Les gains nets, calculés en tenant compte de l'avantage ayant été éventuellement imposés en application du point 3 ci-dessus, retirés par une personne physique de la cession à titre onéreux de bons de souscription d'actions sont en principe imposables suivant le régime des plus-values de cession de valeurs mobilières des particuliers institué par l'article 150-0 A du code général des impôts, y compris lorsque ces bons ont été acquis ou souscrits auprès d'une société dont le contribuable était alors dirigeant ou salarié, ou auprès d'une société du même groupe.

➤ **Il en va toutefois autrement lorsque, eu égard aux conditions de réalisation du gain de cession, ce gain doit être regardé comme acquis non à raison de la qualité d'investisseur du cédant, mais en contrepartie de ses fonctions de salarié ou de dirigeant** et constitue, ainsi, un revenu imposable dans la catégorie des traitements et salaires en application des articles 79 et 82 du code général des impôts... ».



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ L'origine de la notion de gain acquis « en contrepartie des fonctions »

➤ Conclusions de Madame Emilie Bokdam-Tognetti sous CE 13 juillet 2021 n° 428506, 435452 et 437498

✓ « Il nous semble toutefois possible d'identifier dès aujourd'hui l'une de ces exceptions [i.e. taxation dans la catégorie des traitements et salaires et non dans celle des plus-values] dans le cas particulier où l'ensemble de l'opération est ainsi organisée, compte tenu des termes de la convention d'émission, des éventuels pactes statutaires ou extrastatutaires conclus par le dirigeant avec les associés et des conditions dans lesquelles la cession a été organisée et est intervenue, que les BSA détenus par le dirigeant se révèlent n'être que le support, sous forme de titres incessibles jusqu'au dénouement de l'opération de LBO, du partage et de la rétrocession de la plus-value qui sera réalisée par ces associés lors de la revente de la société, sans marge de manœuvre du dirigeant détenteur des bons qui, une fois ces bons acquis, n'agit à aucun moment comme un investisseur gérant son patrimoine et décidant du sort de son capital, et qui n'apparaît dans le montage qu'en tant que dirigeant dont le gain de cession de ses bons aura pour objet la rétribution des services accomplis à son poste de direction.»

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Le projet de BOFiP (BOI- RSA- ES- 20- 60)

- § 170 - « L'entrée dans le champ d'application du régime spécifique d'imposition ne dépend ainsi pas des modalités d'attribution, d'acquisition ou de souscription des titres mais réside dans les **conditions de réalisation du gain** net lors de la disposition, cession, conversion ou mise en location de ces titres permettant d'établir que ce gain net est acquis non à raison de la qualité d'investisseur du cédant, mais en contrepartie de ses fonctions de salarié ou de dirigeant »
- § 180 - L'existence d'un avantage sur le prix d'acquisition ne permet pas de conclure que le gain réalisé ultérieurement est acquis en contrepartie des fonctions de salarié ou de dirigeant.
- § 190 - **L'existence d'une contrepartie** « est notamment déterminée au regard de » :
 - **l'atteinte de niveaux de performance** de l'entreprise ou d'autres investisseurs (évaluée par exemple par un taux de rendement interne) ;
 - l'existence de stipulations contractuelles telles que : clause de **non-concurrence**, obligation de **loyauté-exclusivité** envers le groupe, **incessibilité des titres**, clauses encadrant les conditions de cession des titres (**obligation ou droit de sortie conjointe en cas de cession par les actionnaires majoritaires**), **promesse de vente ou d'achat** des titres du salarié ou du dirigeant en cas de cessation des fonctions ou de violation de ses engagements ;
- **Rappel du faisceau d'indices issu des jurisprudences du Conseil d'Etat du 13 juillet 2021 et du 22 janvier 2022 ;**



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Le projet de BOFiP (BOI- RSA- ES- 20- 60)

- Rappel du faisceau d'indices issu des jurisprudences du Conseil d'Etat du 13 juillet 2021 et du 22 janvier 2022 ;
- Pertinence de ces indices ? Par exemple les clauses de « tag-along » et « drag-along » s'appliquant à tout actionnaire minoritaire, ou la clause d'exclusion ou de rachat en cas de violation du pacte ;
- Critères alternatifs ou cumulatifs ? Hiérarchie des critères ?

➤ § 190 - Circonstances non déterminantes :

- La circonstance que les titres aient été attribués, acquis ou souscrits en raison des fonctions exercées n'est pas suffisante pour en déduire que le gain est acquis en contrepartie des fonctions
- La durée de détention des titres ne constitue pas un critère pouvant être retenu pour caractériser l'absence d'une contrepartie (... **mais attention durée détention < 2 ans est synonyme d'imposition en TS !**)
- La circonstance que des stipulations contractuelles aient été révoquées au cours d'une période de détention de titres souscrits, acquis ou attribués dans le cadre de « management packages » ne prive pas l'administration d'en tenir compte pour apprécier l'existence d'une contrepartie



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ **Le projet de BOFiP (BOI- RSA- ES- 20- 60)**

➤ **§ 200 - L'existence d'une contrepartie est « notamment établie » lorsque le salarié ou le dirigeant :**

i) bénéficie de tout type de mécanisme lui permettant de percevoir, lors de la cession ou de la disposition de ses titres, sous réserve de l'atteinte de critères de performance, un gain distinct de celui auquel sa part dans le capital devrait lui donner droit (à titre d'illustration, cas des ADP dites « **ratchet** ») ;

ii) détient des actions (ordinaires ou de préférence) acquises dans le cadre d'une opération dite de « **sweet equity** » qui lui permet de détenir une quote-part du capital de la société émettrice des titres plus importante que celle à laquelle il aurait pu prétendre, pour un investissement équivalent, si les autres actionnaires avaient également investi exclusivement dans des titres de capital.

➤ **« notamment établie » = présomption irréfragable ?**



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Les principaux écueils non réglés : les différés d'imposition et la donation

- **Le commentaire administratif ne règle pas favorablement la difficulté liée à l'absence de différé d'imposition sur la fraction salariale du gain net**

La fraction du gain net qualifiée de traitements et salaires dans le nouveau régime ne **bénéficie pas** des différés d'imposition en cas d'apport de titres par un manager.

L'absence de LDF et le rejet de fait des Amendements Lavarde constituent, de ce point de vue, une très mauvaise nouvelle

- **Le commentaire administratif est muet sur le traitement des donations de titres de management package**



4. PROPOS CONCLUSIFS SUR LE NOUVEAU RÉGIME



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Le nouveau paradigme fiscal

- **Inversion des principes entre JP du 13 juillet 2021 et la Loi** ; désormais imposition de principe en salaires, à l'exception d'une fraction (x3 x performance globale) qui échappe à cette imposition et relève du régime des plus-values (les principes sont énoncés dans l'autre ordre dans les JP de juillet 2021) ; (Bull. Joly Sociétés mai 2025)

- **Titres relevant de l'Art. 163 Bis H du CGI ne peuvent plus être logés en PEA ni en PEA-PME (même les AO !)** (2° du II de Art. L.221-31 du CMF modifié) des « titres souscrits ou acquis par des salariés ou des dirigeants en contrepartie de leurs fonctions de salarié ou de dirigeant »mais sa contrepartie tiendrait dans le calcul en « blended » ;

- Le régime **sécurise les entreprises du point de vue des cotisations sociales** (mais fait peser sur les salariés ou dirigeants le coût social de 10% sur fraction du gain net qualifié de TS) ; LFSS pour 2026 pérennise taux de 10%

- **La notion de « gain en contrepartie d'une fonction salarié ou dirigeant » définie par la DGFIP a pour conséquence que la plupart des titres détenus par des salariés/dirigeants émis par le groupe où ils exercent entreront dans le champ du nouveau régime ? (BOI RSA ES 20 60 n° 190 et 200)**
 - i. l'atteinte de niveaux de performance, de l'entreprise ou de l'investissement réalisé par d'autres investisseurs dans l'entreprise (référence au TRI) ; respect par la manager de certaines stipulations contractuelles, obligation de non-concurrence, d'exclusivité , clause d'incessibilité de titres, de sortie forcée, de PUV PUA en cas de cessation des fonctions,
 - ii. Le seul fait que le manager bénéficie de tout mécanisme ou titres organisant une rétrocession de plus-values (mention des ADP Ratchet) ; montage avec du « sweet equity »



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Le nouveau paradigme fiscal

➤ Multiplicité des calculs de ratio

- Certes le « blended » (mélange catégoriel) est admis mais avec la contrainte suivante « lorsque des titres sont acquis, souscrits, attribués à des dates différentes, le gain net est calculé à chacune de ces dates »
- Les titres sont ceux émis par une même entité (pas de possibilité de mélanger titres de Manco / titres de Newco) ;
- « il est toutefois admis que les titres acquis, souscrits, attribués sur une « période rapprochée dans le cadre d'une même opération » en application d'un accord-cadre, d'un ensemble contractuelsont réputés avoir été acquis, souscrits ou attribués à même date » ...(de l'art de la subjectivité !)

➤ **Lorsque les titres cédés (sauf AGA, Bspce et Options) auront été détenus moins de 2 ans ou que leur titulaire n'aurait pas pris un risque de perte en capital**, le gain net sera toujours imposé en traitements et salaires ;

- ✓ Cette règle d'une durée de détention minimale de 2 ans avant cession fait perdre tout intérêt au mécanisme des promesses de vente d'actions par les investisseurs aux managers en fonction de l'atteinte de seuils de performance et sous condition de réalisation d'un évènement de liquidité ;
- Les mécanismes de garantie ou rachat à prix plancher vont déqualifier automatiquement les outils (..ce qui est là encore la reprise de solutions jurisprudentielles) ; **attention aux cessions en 2 temps par des fondateurs avec put/call à prix plancher sur le solde de leurs titres !**

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Sujets techniques

- **Sont visés les prêts d'actionnaires et plus largement les dettes envers « toute entreprise liée » au sens de l'art. 39-12 du CGI**

La notion d'entreprises liées ne devrait pas couvrir les entreprises liées détenues par la société de référence, puisque les prêts consentis par ces entreprises n'ont pas d'incidence sur la valeur de la société de référence (annulés en consolidation). Est ainsi visée en particulier l'hypothèse d'un « cash pooling » mis en place entre la société de référence et ses filiales.

- **Quid de la rémunération de ces « prêts d'actionnaires » ?**

L'exemple figurant au BOFiP (BOI-RSA-ES-20-60 §390) prévoit de retenir le montant du prêt d'actionnaire tant au numérateur qu'au dénominateur mais ne mentionne pas si ce prêt porte intérêts. Dans l'hypothèse d'un prêt portant intérêts capitalisés qui, juridiquement, s'ajoutent au principal à chaque date de capitalisation, le montant de ces intérêts devrait logiquement être pris en compte dans les « sommes remboursées ». Cette approche serait cohérente avec l'ajustement de valeur réelle requis en cas de distribution de réserves qui constitue l'une des opérations visées à l'art. L.225-181 C. Com.



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Le nouveau paradigme fiscal

➤ **Comment interpréter ce texte qui prévoit que** « la valeur réelle de la société est ajustée pour tenir compte des opérations sur le capital de la société mentionnées à l'Art. L.225-181 du code de commerce intervenues entre la date d'acquisition et la date de cession » ?

- ✓ Imaginons une opération de LBO avec une valeur d'entrée de 100 en N financée par des actions ordinaires de 60 et une OC de 40 souscrite auprès d'un associé majoritaire assortie d'un rendement capitalisé au taux de 9%.
- ✓ En N+5 l'OC est refinancée et remboursée via une augmentation de capital en numéraire de 61,54 ($40 \times 1,09^5$).
- ✓ La valeur de sortie en N+6 est de 220.

➤ Quel est le multiple projet ?

- ✓ Le multiple projet est-il de $220/(60+40) = 2,2$? ... ce qui correspond à la progression économique de valeur
- ✓ Ou bien le multiple projet est de $(220 + 61,54 \text{ de refinancement des OC})/(100 + 61,54 \text{ d'augmentation de capital}) = 1,74$? qui correspond au ratio de flux
- ✓ Ou bien encore de $(220+40 \text{ refinancement d'OC})/(100+61,54 \text{ d'augmentation de capital}) = 1,6$? ... puisque le texte indique que « la prise en compte des dettes ne peut avoir pour effet de relever » la fraction qualifiée imposable en plus-value et donc ipso facto d'accroître le multiple projet ?



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Le mécanisme atemporel du multiple est un non-sens financier (1 ou plusieurs LBO sur 7 ans, même mise, même rendement global x6 en 7 ans ?)

	Valeur initiale (A)	Valeur finale (B)	Multiple Projet (B/A = C)	Ratio de performance financière (C x 3)
LBO 1 sur 4 ans	100	300	3	9
LBO 2 sur 3 ans	300	600	2	6
Analyse fiscale du gain du manager sur 7 ans	Un salarié ou dirigeant ayant investi 1 en ADP <u>Ratchet</u> lors du LBO 1 et qui réalise un produit de 9 et réinvestit la totalité de son gain net (8) alors qualifié de plus-value + son investissement de départ (1) dans le LBO 2 (soit 9 réinvestis), sera imposé en plus-value jusqu'à un gain net global de 45 au terme du second LBO ; (soit ratio perf. 6 x 9 investissement -9)			
LBO sur 7 ans	100	600	6	18
Analyse fiscale du gain du manager sur 7 ans	Le salarié ou dirigeant ayant investi 1 en ADP <u>Ratchet</u> lors de l'unique LBO sur 7 ans, à supposer qu'il réalise un gain net global de 45 à l'issue de l'opération, devra ventiler ce gain net de 45 entre une <u>fraction (17) imposée en plus-value</u> (1 x 18 - 1) et le solde de son gain net (28) sera imposé en traitements et salaires			

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Conclusions partielles sur la loi de finances 2025

- La réforme adoptée va donner un regain aux pratiques de **conventions de leaver mais c'est une nécessité de marché**

Argument souvent avancé par les « pros » managers ; le leaver induit requalification fiscale

Certes mais le risque de requalification fiscale en salaires qui résulte de ces conventions n'est plus un argument pertinent puisque la loi définit désormais mécaniquement une fraction du gain sur les titres de management package imposable en traitements et salaires ;

- Le réalisme des opérations de private equity impose la pratique des leavers ; on ne peut dans une SAS (interdiction de faire appel public à l'épargne) prendre le risque d'avoir un manager quittant le groupe et conservant ses titres avec prise de valeur attachée ;
- Point positif : validation indirectement du régime de **carried interest** offert aux salariés et dirigeants de fonds comme hors champ du régime des titres de management package
Rappel sur le mécanisme des titres de carried interest (prix de souscription des titres de 1% ou 0,5% voire 0,25% du sous-jacent donnant ouverture à 20% de la plus-value globale une fois remboursés le nominal + un hurdle de 6% à 7% sur les parts A des LPs') (art. 150-0-A II, 8 du CGI et 163 quinquies C, II du CGI - BOI-RPPM-PVBMI-60-10)
 - Le gain de cession des titres de carried est qualifié de plus-value sur valeurs mobilière et donc imposable à la flat tax ;
 - Possibilité de financer les titres de carried avec une carry-co pourvue d'un effet de levier ;
 - Possibilité d'opérer des donations de la nue-propriété de SLP détenant des titres de carried ;
- Quid de l'intérêt d'aligner la valorisation des titres de management package sur celle définie par le législateur pour les titres de carried interest ? Sujet plus économique que fiscal



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ Conclusions partielles sur la LFSS pour 2026 (Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025)

La loi pérennise le régime social spécifique applicable aux gains issus des management packages qui devait initialement prendre fin au 31 décembre 2027 ;

Par ailleurs, elle recentre les exonérations de cotisations et de CSG/CRDS sur les gains effectivement éligibles au régime fiscal spécifique prévu à l'article 163 bis H, II du CGI. Seuls les gains réalisés sur des titres présentant un risque de perte financière et, pour les plans « non qualifiés », respectant une durée minimale de détention, bénéficient de l'exemption.

Les gains sur des titres ne remplissant pas ces conditions sont donc désormais soumis à la CSG/CRDS et aux cotisations sociales de droit commun ;

Enfin elle précise le champ de la contribution salariale de 10 %. Cette contribution est recentrée sur la fraction du gain net imposée selon les règles de droit commun des traitements et salaires, **mais uniquement pour les titres répondant aux conditions du régime fiscal spécifique** (risque de perte et, le cas échéant, durée de détention).

Ces modifications s'appliquent **rétroactivement** aux opérations (dispositions, cessions, conversions, mises en location) réalisées à compter du 15 février 2025, date d'entrée en vigueur du nouveau régime social et fiscal.

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

❖ **Le dispositif de l'article 163 Bis H du CGI n'ayant pas donné lieu à examen de sa constitutionnalité, il s'en infère quelques conséquences dont le recours à des QPC**

❖ **Fondement : Art. 61-1 de la Constitution**

« Lorsque, à l'occasion d'une instance en cours devant une juridiction, il est soutenu qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit, le Conseil constitutionnel peut être saisi de cette question sur le renvoi du Conseil d'État ou de la Cour de cassation qui se prononce dans un délai déterminé. »

❖ **Mécanique**

- Suppose une instance
- Le juge ne peut pas soulever d'office le moyen
- La disposition critiquée doit être *applicable au litige* (Cons Constit décisions n° 2010-39 QPC du 6 octobre 2010 et n° 2010-52 QPC du 14 octobre 2010)
- La disposition litigieuse *n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel, sauf changement des circonstances ;...c'est le cas ici !*
- *La question n'est pas dépourvue de caractère sérieux.*
- Lorsque le Conseil constitutionnel est saisi par le Conseil d'État ou la Cour de cassation, il a 3 mois pour statuer. Si le Conseil constitutionnel juge que la disposition législative porte atteinte aux droits et libertés, il prononce son abrogation et cette disposition disparaît de l'ordonnancement juridique ; le CCel ne peut se substituer au législateur mais peut prendre des règles transitoires.



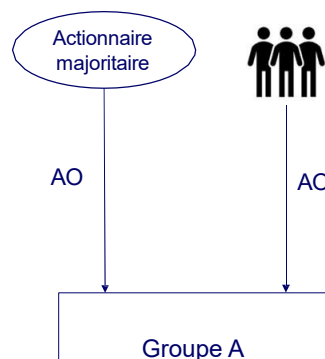
5. DIFFICULTÉS PRATIQUES INHÉRENTES AU NOUVEAU RÉGIME

(LIBRES VARIATIONS SUR QUELQUES SCHÉMAS POSSIBLES)

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

La notion de gain acquis « en contrepartie des fonctions »

CAS PRATIQUE - Actions ordinaires



Investissements à l'entrée	
Majoritaire	950 000 €
Managers	50 000 €
TOTAL	1 000 000 €

Produits en sortie <i>Multiple moyen</i>		
Majoritaire	1 900 000 €	2,0x
Managers	100 000 €	2,0x
TOTAL	2 000 000 €	2,0x

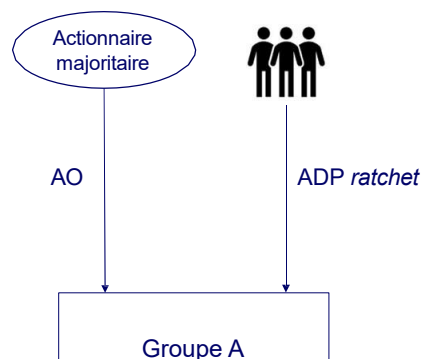
1^{er} critère non rempli (rétrocession de plus-value en fonction de l'atteinte de niveaux de performance)

Quid si le second critère (lien entre l'investissement et les fonctions) est rempli ?

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

La notion de gain acquis « en contrepartie des fonctions »

CAS PRATIQUE - Actions *ratchet* (action de préférence dont le droit financier dépend de l'atteinte de niveaux de performance)



Investissements à l'entrée	
Majoritaire	950 000 €
Managers	50 000 €
TOTAL	1 000 000 €

Produits en sortie <i>Multiple moyen</i>		
Majoritaire	1 650 000 €	1,7x
Managers	350 000 €	7,0x
TOTAL	2 000 000 €	2,0x

1^{er} critère rempli (rétrocession de plus-value en fonction de l'atteinte de niveaux de performance)

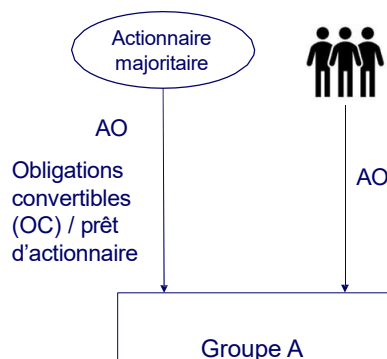
Quid si le seul lien entre l'investissement et les fonctions consiste dans le fait que seuls les managers détiennent des ADP (i.e. pas d'incessibilité des actions, pas de promesses départ, ...)?

Quid si des tiers non salariés détiennent des ADP ratchet ?

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

La notion de gain acquis « en contrepartie des fonctions »

CAS PRATIQUE - Actions ordinaires « sweet equity »



Investissements à l'entrée	
Majoritaire (AO)	400 000 €
Majoritaire (OC)	600 000 €
Managers	50 000 €
TOTAL	1 050 000 €

Produits en sortie <i>Multiple moyen</i>		
Majoritaire (AO)	1 244 444 €	1,9x
Majoritaire (OC)	700 000 €	
Managers	155 556 €	3,1x
TOTAL	2 100 000 €	2,0x

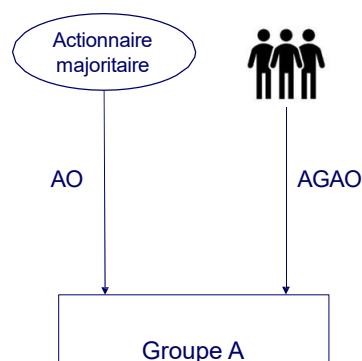
Le 1^{er} critère (rétrocession de plus-value en fonction de l'atteinte de niveaux de performance) est-il rempli ? Quid si l'investissement en OC se justifie pour des raisons économiques ?

Quid si le second critère (lien entre l'investissement et les fonctions) n'est pas rempli ?

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

La notion de gain acquis « en contrepartie des fonctions »

CAS PRATIQUE - Actions ordinaires « de performance » (actions gratuites ordinaires, dont le nombre définitivement acquis dépend de l'atteinte de conditions de performance)



Investissements à l'entrée	
Majoritaire	1 000 000 €
Managers	0 €
TOTAL	1 000 000 €

Produits en sortie <i>Multiple moyen</i>		
Majoritaire	1 900 000 €	1,9x
Managers	100 000 €	∞
TOTAL	2 000 000 €	2,0x

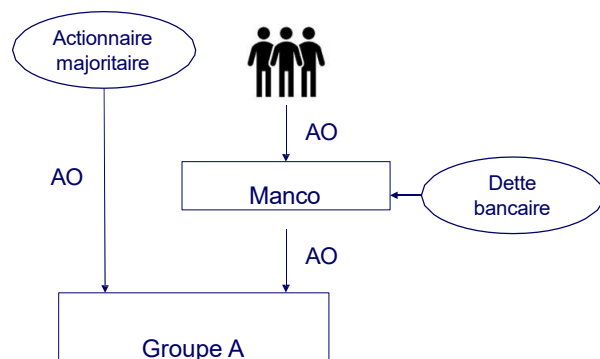
Le 1^{er} critère (rétrocession de plus-value en fonction de l'atteinte de niveaux de performance) est-il rempli ?

Quid si le second critère (lien entre l'investissement et les fonctions) est rempli ?

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

La notion de gain acquis « en contrepartie des fonctions »

CAS PRATIQUE - La « Manco » endettée



Investissements à l'entrée	
Majoritaire	700 000 €
Manco	300 000 €
dont Managers	50 000 €
dont dette	250 000 €
TOTAL	1 000 000 €

Produits en sortie <i>Multiple moyen</i>		
Majoritaire	1 400 000 €	2,0x
Managers	330 000 €	6,6x
valeur brute Manco	600 000 €	
remboursement dette	-270 000 €	
TOTAL	1 730 000 €	1,7x

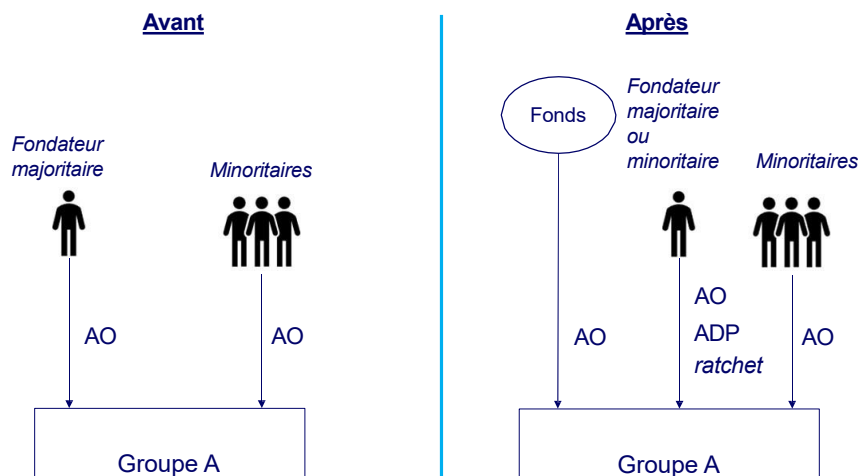
Le 1^{er} critère (rétrocession de plus-value en fonction de l'atteinte de niveaux de performance) n'est a priori pas rempli

Quid si le groupe ou l'actionnaire majoritaire accorde une garantie au prêteur (ex : nantissement d'une partie de ses actions) ?

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

La notion de gain acquis « en contrepartie des fonctions »

CAS PRATIQUE - Le fondateur négociant un *management package* en contrepartie de l'entrée d'un fonds au capital de son entreprise



Le gain que réalisera le fondateur lors de la cession des ADP ratchets représente-t-il la contrepartie de ses fonctions ou la contrepartie de son pouvoir de négociation lorsqu'il a décidé de faire entrer un fonds d'investissement à son capital (plafonnement des gains du fonds) ?

L'analyse dépend-elle du point de savoir si le fondateur a conclu des promesses en cas de départ sur ses ADP ratchet ?



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

La notion de gain acquis « en contrepartie des fonctions »

CAS PRATIQUE - Le salarié quittant l'entreprise mais conservant son *management package* après son départ

Investissements à l'entrée (2025)		Valorisation lors du départ du manager (2027)		Valorisation lors de la vente des titres (2030)		Multiple moyen
Majoritaire (AO)	950 000 €	Majoritaire (AO)	1 200 000 €	Majoritaire (AO)	1 650 000 €	1,7x
Manager (ADP)	50 000 €	Manager (ADP)	100 000 €	Manager (ADP)	350 000 €	7,0x
TOTAL	1 000 000 €	TOTAL	1 300 000 €	TOTAL	2 000 000 €	2,0x

L'augmentation de valeur des titres du manager a été générée surtout après son départ de l'entreprise. L'actionnaire majoritaire n'a pas exercé les promesses départ (ou alors l'investissement du manager n'était pas soumis à des promesses départ)

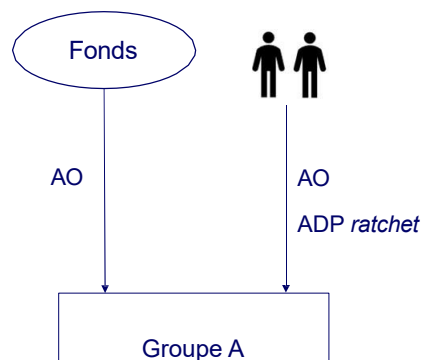
Le gain que réalise l'ancien manager lorsqu'il cède ses titres est-il la contrepartie de ses fonctions, ou bien est-il la contrepartie du risque d'investisseur résultant de la conservation de ses actions après son départ de l'entreprise ?

Une approche similaire à celle existant en matière d'actionnariat salarié dans un contexte international (prorata temporis basé sur la « période de référence » - BOI-RSA-ES-20-10-20-60) serait-elle défendable ?

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

La notion de gain acquis « en contrepartie des fonctions »

CAS PRATIQUE – Focus sur le montant de la « contrepartie »



Investissements à l'entrée	
Fonds (AO)	660 000 €
Manager 1	315 000 €
<i>Manager 1 (AO)</i>	300 000 €
<i>Manager 1 (ADP)</i>	15 000 €
Manager 2	25 000 €
<i>Manager 2 (AO)</i>	20 000 €
<i>Manager 2 (ADP)</i>	5 000 €
TOTAL	1 000 000 €

Produits en sortie		Multiple moyen
Fonds	1 077 551 €	1,63x
Manager 1	789 796 €	2,51x
<i>Manager 1 (AO)</i>	489 796 €	1,63x
<i>Manager 1 (ADP)</i>	300 000 €	20,00x
Manager 2	132 653 €	5,31x
<i>Manager 2 (AO)</i>	32 653 €	1,63x
<i>Manager 2 (ADP)</i>	100 000 €	20,00x
TOTAL	2 000 000 €	2,0x

Il est supposé que les deux critères du BOFiP (rétrocession de plus-value en fonction de l'atteinte de niveaux de performance et existence de liens entre l'investissement et les fonctions exercées) sont réunis



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

La notion de gain acquis « en contrepartie des fonctions »

CAS PRATIQUE – Focus sur le montant de la « contrepartie »

Décomposition du gain du Manager 1 sur les ADP ratchet

Prix de cession	300 000 €
Prix d'acquisition	15 000 €
Plus-value réalisée	285 000 €
dont gain "pari passu" 	24 490 € (performance "normale" de l'investissement, i.e. performance du fonds : 1,63x)
Montant de la "rétrocession"	260 510 €
dont rétrocession du Fonds	175 446 € (montant pris sur les AO du Fonds)
dont "auto rétrocession"	79 748 € (montant pris sur les AO du Manager 1)
dont rétrocession de l'autre manager	5 317 € (montant pris sur les AO du Manager 2)

Le gain acquis en contrepartie des fonctions s'élève-t-il à 285 000 € (i.e. 100% du gain sur les ADP ratchet), ou doit-il être limité à la part de « rétrocession » véritable de la part du fonds (175 446 €) ?

Autrement dit, la part du gain qui provient du retour normal de l'investissement (i.e. pari passu) ou de rétrocessions sur les propres AO du Manager 1 ou sur les AO détenues par l'autre manager, peut-elle revêtir la qualification de salaire ?



6) DES AMENDEMENTS SÉNATORIAUX DU 30 NOV. 2025 AU RÉGIME LÉGAL

UN ESPOIR SANS LENDEMAIN.....



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Les questions du prix de référence, des différés d'imposition, de « purge » des PEA existants ...

Les 3 amendements Lavarde et alii du 30 nov. 2025 (reproduits in integrum en annexe) avaient pour objet d'apporter des précisions et améliorations au régime actuel et visaient à modifier la loi ; leur entrée en vigueur était toutefois conditionnée par leur intégration dans la LDF 2026 définitive ; l'absence de LDF est de ce point de vue une mauvaise nouvelle

- *Ajustement de la valeur réelle de la société pour tenir compte des distributions opérées ainsi que des réductions et amortissements de capital (ajoutés à la valeur de sortie au numérateur)*
- *Ajustement de la valeur réelle de la société en l'augmentant (au numérateur) des sommes remboursées et intérêts payés au titre des dettes envers les actionnaires ;*
- *la fraction du gain net imposable en TS est diminuée des revenus distribués ainsi que des sommes versées au manager consécutivement à une réduction ou amortissement de capital entre date d'entrée et date de sortie de ses titres ;*
- *Mise en place d'un véritable différé d'imposition sur la fraction de gain net qualifiée de TS en cas d'apport de ses titres par un manager ;*
- *Mécanismes de sortie anticipée des titres de managers inscrits en PEA et PEA PME*

... le rejet du projet de LDF 2026 a entraîné rejet de ces amendements votés



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

La question des différés d'imposition lors les titres recèlent une composante salariale (150 0 B sursis / 150 0 B ter report) ;

- Janvier N ; achat par un manager d'actions société A pour 100 € x 1000 actions (soit valeur 100.000 €)
- Mai N+3 : le manager apporte ses 1.000 actions A à une société B et reçoit 700 actions B d'une valeur unitaire de 700 € (plus-value apport de 600.000€)
 - Opération placée sous régime du sursis d'imposition (Art. 150 0 B)
 - Sur la même période, le **multiple projet** sur la société A fait **x2**, donc **ratio de performance financière = x6**
 - Jusqu'à un gain net de 500.000 € régime des PV applicable (soit : prix acquisition 100.000 x Multiple projet de 2 x 3) – 100.000) = 500.000

Au moment de l'apport en mai N+3 le manager a réalisé un gain net de 600.000 €

Au moment de l'apport seulement 500.000 € bénéficie du sursis d'imposition des PV et le solde de gain net de 100.000 est imposable en traitements et salaires au titre de l'année d'apport (!)

- Décembre N+4 : manager vend ses 1.000 titres B à 900 € l'unité (prix de vente total de 900.000 € donc)

Un gain net de 700.000 sera imposable en PV selon la logique suivante

Prix de cession 900.000 – [prix achat 100.000 + gain net imposé en salaires en N+3 de 100.000€]

38



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Traitement des apports et des différés d'imposition

L'actuel régime et son commentaire administratifs rendent donc imposables la fraction du gain net qualifiée de TS lors de la réalisation d'un apport de titres de management package ...alors même que le manager-apporteur ne reçoit pas de numéraire mais des titres de la bénéficiaire des apports.

Amendement Lavarde et alii du Sénat 30 nov. 2025 (correction du texte légal)

« ajout d'un IV C) au 163 bis H du CGI

En cas d'opération mentionnée à l'article 150-0 B du CGIdifféré d'imposition à hauteur de l'ensemble du gain net réinvesti dans l'acquisition ou la souscription de titres d'une société dans laquelle le manager concerné exerce ses fonctions »

La mesure de faveur joue en cas d'apport des titres de package à une Manco mais ne joue pas en cas d'apport de titres de package à un holding patrimonial ;

.... Mais possibilité d'apports en cascade 1) à une manco 2) puis des titres Manco à une holding ;

38



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Traitement des donations

Texte actuel

« En cas de donation des titres mentionnés au premier alinéa du présent I, le gain net mentionné au même premier alinéa est déterminé et imposé au nom du donateur au titre de l'année au cours de laquelle le donataire a disposé de ses titres ou les a cédés, convertis ou mis en location. Le présent alinéa s'applique également, par dérogation au II de l'article 150-0 B ter, en cas de donation des titres reçus en rémunération de l'apport des titres mentionnés au premier alinéa du présent »

Questions :

- Fraction du gain concerné par le texte ?
- Modalités de détermination et d'imposition du gain constaté lors de la donation ?
- Constitutionnalité de la mesure actuelle ?

Amendement Lavarde et alii du Sénat 30 nov. 2025 (correction du texte légal)

« En cas de transmission par voie de donation des titres mentionnés au premier alinéa du présent I, le gain net mentionné au même premier alinéa est déterminé et imposé au nom du donateur au titre de l'année de donation ou du don manuel » ;

38

...le texte reste muet sur le point de savoir si la donation purge la fraction « salariale » du gain net



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Problématiques associées à la détention de titres en PEA / PEA-PME

Champ d'application matériel

« N'entrent pas en compte pour la détermination du revenu net global : [...] Sous réserve des dispositions du 5 de l'article 200 A, les produits et plus-values que procurent les placements effectués dans le cadre d'un plan d'épargne en actions défini à l'article 163 quinquies D [...] Le gain net mentionné au premier alinéa du I de l'article 163 bis H ne bénéficie pas de cette exonération. » (article 157 5°bis du CGI)

« conformément au 5°bis de l'article 157 du CGI [...], le gain net mentionné au premier alinéa du I de l'article 163 bis H du CGI réalisé sur les titres qu'un dirigeant ou salarié a inscrits dans son PEA ou son PEA-PME ne bénéficie pas de l'exonération d'impôt sur le revenu attaché à leur placement dans le plan » (BOI-RSA-ES-20-60 §500 en date du 23/07/2025).

Le premier alinéa du I l'article 163 bis H du CGI indique quant à lui que « Sous réserve du II, le gain net réalisé sur les titres souscrits ou acquis par des salariés ou des dirigeants ou attribués à ceux-ci **est imposé suivant les règles de droit commun des traitements et salaires [...]** ».

Dès lors, l'exclusion visée à l'article 157 5° bis du CGI **s'applique-t-elle à l'ensemble du gain net réalisé ou uniquement à la quote-part du gain imposée dans la catégorie des traitements et salaires** en application du I de l'article 163 bis H du CGI ?



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Problématiques associées à la détention de titres en PEA / PEA-PME

Calcul de la limite d'imposition en « plus-value »

« La limite d'imposition du gain net selon le régime des plus-values de cession de valeurs mobilières est déterminée en faisant masse du prix payé pour l'ensemble des titres d'une même société cédés par le salarié ou le dirigeant concerné et éligibles au régime spécifique d'imposition. » (BOI-RSA-ES-20-60 §280 en date du 23/07/2025)

L'approche dite « blended » est admise par la doctrine administrative dès lors que les titres concernés ont été acquis, souscrits ou attribués au cours d'une période « rapprochée ».

En matière de calcul des plus-values des particuliers toutefois, les titres détenus en PEA / PEA-PME (ou autre compte titres) sont considérés comme « identifiables » et le gain net de cession des titres ou droits est déterminé, pour chaque titre ou droit cédé, à partir de son prix effectif d'acquisition ou de souscription.

En cas de titres acquis, souscrits ou attribués à des dates rapprochées, dont certains ont été placés en PEA ou PEA-PME, le calcul de la limite d'imposition en « plus-value » est-il possible en faisant masse du prix payé pour l'ensemble des titres ?

Risque de traitement fiscal plus défavorable pour les contribuables ayant souscrits des actions en PEA / PEA-PME avant le 15 février 2025 que pour les contribuables détenant leurs titres 100% hors PEA / PEA-PME



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Problématiques associées à la détention de titres en PEA / PEA-PME

Modalités d'application du dispositif

« 2 Les titres ou parts dont la souscription a permis au titulaire du plan de bénéficier des avantages fiscaux résultant des articles 199 undecies A et 199 unvicies ainsi que du II bis de l'article 80 bis du code général des impôts ne peuvent figurer dans le plan. [...] Il en est de même des titres mentionnés à l'article 163 bis H du code général des impôts » (article L221-31 II 2° Code monétaire et financier)

« Les titres souscrits ou acquis dans le cadre de « management packages » ne constituent pas des emplois éligibles aux PEA et plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (PEA-PME).» (BOI-RSA-ES-20-60 §490 en date du 23/07/2025)

Les modalités pratiques et financières liées au retrait des titres du PEA / PEA-PME et/ou à la cession des titres inscrits en PEA/ PEA-PME avant le 15 février 2025 **ne sont toutefois pas traités et entraînent d'importantes difficultés pratiques.**

La procédure d'inscription de titres non-côtés en PEA éditée par le CFONB prévoit un engagement du titulaire du PEA, au sein de la lettre d'engagement, mentionnant que les titres ne sont pas souscrits ou acquis par le titulaire du PEA / PEA-PME en contrepartie de fonctions de dirigeant ou de salarié exercées dans la société émettrice ou une société liée à la société émettrice (article 163 bis H du CGI).



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Problématiques associées à la détention de titres en PEA / PEA-PME

Hypothèse d'une cession suivie du retrait des sommes du PEA / PEA-PME

Exemple de calendrier indicatif :

Sept. 2025 cession des titres puis retrait des sommes du PEA avec retenue à la source par l'établissement teneur de compte des prélèvements sociaux au taux de 18,4% conformément à ses obligations en la matière.

Mai 2026 déclaration du gain dans le cadre de la déclaration des revenus 2025.

Sept. – Déc. 2026 paiement de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux (18,4% ou 10%) à la suite de la réception d'un avis d'impôt.

Dans cette hypothèse, le contribuable a supporté une double imposition en matière de prélèvements sociaux et devra demander le remboursement par voie de réclamation contentieuse.

Une procédure de même nature est prévue spécifiquement par l'administration fiscale s'agissant des dividendes perçus en PEA / PEA-PME qui excèdent le seuil de 10% de la valeur d'inscription des titres non-côtés en PEA (cf. BOI RPPM RCM 40 50 30 §270).

Il n'existe pas de risque de double-imposition lorsque le retrait des sommes intervient avant le 5e anniversaire du plan (l'établissement teneur n'étant pas tenu de prélever les prélèvements sociaux). Dans cette hypothèse toutefois, **doit-on considérer que le retrait de sommes issues de la cession de titres « non éligibles » au PEA (ou des titres eux même) constitue un désinvestissement du plan susceptible d'entraîner sa clôture ?**



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Problématiques associées à la détention de titres en PEA / PEA-PME

Hypothèse d'un retrait des titres du PEA / PEA-PME avant un apport en nature

Au moment du retrait des titres du PEA, le contribuable doit reverser à la banque le montant des prélèvements sociaux (taux actuel de 18,6% ! Lde FSS pour 2026 – loi 205-1403 du 30 dec 2025) dû sur le **gain latent** (calculé par référence avec la valeur réelle des titres au jour du retrait).

En cas d'apport subséquent des titres dans le cadre d'un réinvestissement, le gain réalisé est imposé dans les conditions prévues à l'article 163 bis H du CGI (le gain taxable en « plus-value » bénéficie à cet égard d'un sursis d'imposition jusqu'à la cession ultérieure des titres reçus dans le cadre de l'échange).

Traitement fiscal plus défavorable pour les contribuables ayant souscrits des actions en PEA / PEA-PME avant le 15 février 2025 que pour les contribuables détenant leurs titres 100% hors PEA / PEA-PME

Une solution pourrait résider dans le fait, pour l'administration fiscale, de considérer le retrait des titres entrant dans le champ d'application de l'article 163 bis H du CGI, comme un évènement intercalaire n'entraînant pas d'imposition.



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Problématiques associées à la détention de titres en PEA / PEA-PME

Amendement Sénat Lavarde et alii du 30 nov. 2025

Dès lors que les titres de management package ne peuvent plus être logés en PEA ni en PEA-PME, il était prévu que puisse intervenir un retrait des titres (inscrits en PEA avant le 15 fev 2025) de manière neutre au plan fiscal, à condition que ledit retrait intervienne avant la survenance de tout fait générateur entraînant l'imposition du gain net au sens de l'article 163 bis H du CGI.

Et ce retrait serait intervenu pour le prix d'acquisition ou de souscription retenu lors de l'entrée dans le plan ;



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Situation au regard des non-résidents

Au départ de France (exit tax)

L'article 167 bis du CGI prévoit l'imposition immédiate lors du transfert de domicile fiscal hors de France, sous réserve du respect de certains seuils de valeurs, (i) des plus-values latentes sur les droits sociaux (ou assimilés) mentionnés au 1 du I de l'article 150-0 A du CGI ainsi que (ii) des créances de compléments de prix mentionnée au 2 du I de l'article 150-0 A.

Par principe, les gains relevant de l'article 163 bis H du CGI sont imposés dans la **catégorie des traitements et salaires**, sous réserve de la partie du gain qui peut être considéré comme taxable selon le régime prévu par l'article 150-0 A du CGI, en application du II du même article.

Les gains entrant dans le champ d'application de l'article 163 bis H du CGI **doivent-ils être considérés comme entrant également dans le champ d'application de l'article 167 bis du CGI**, à tout le moins pour leur part taxable en « plus-value » ?

Dans l'affirmative, les difficultés techniques semblent nombreuses et devront être spécifiquement traitées par la doctrine administrative / le législateur le cas échéant.



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Situation au regard des non-résidents

Lors de la cession des actions

L'article 15 du modèle de convention OCDE prévoit que « *les salaires, traitements et autres rémunérations similaires qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié ne sont imposables que dans cet État, à moins que l'emploi ne soit exercé dans l'autre État contractant* ».

L'article 13 du modèle de convention OCDE prévoit lui que « *Les gains provenant de l'aliénation de tous biens autres que ceux visés aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 ne sont imposables que dans l'État contractant dont le cédant est un résident* ».

Le conflit de qualification fait peser sur les contribuables un risque de double imposition.

- Faut-il donc considérer que dès lors que le cédant n'est pas résident fiscal de France au jour de la cession, **le dispositif prévu à l'article 163 bis H du CGI n'a pas vocation à s'appliquer ?**
- S'il s'applique, **quelle serait la répartition du droit d'imposer entre les états en cas de transfert en cours de détention de titres relevant du régime de l'article 163 bis H du CGI ?**



7. DE QUELQUES CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME SUR LES PRATIQUES DE PRIVATE EQUITY

Les clauses de « Leavers »

❖ Objectif:

- Racheter les titres d'un manager en cas de « départ »; société non cotée (pas de dispersion du capital) (forcer le rachat ? Permettre la cession ?)
- Empêcher un manager devenu inactif de bénéficier de l'activité de ceux qui restent « actifs »
- **historiquement**, le départ couvrait 2 grandes familles principales (sophistication possible avec des cas de « Medium Leaver » ou « départ neutre » et liberté de négociation sur les différents cas):
 - ✓ Démission non agréée, révocation ou licenciement pour faute grave ou lourde (incluant la violation de certaines clauses du pacte: limitation de pouvoir, exclusivité, clause de restriction au transfert des titres) (« Bad Leaver »), et
 - ✓ Décès, incapacité, invalidité et tous les cas autres que le bad leaver (« Good Leaver »),
 - ✓ Tous les cas qui ne sont ni good leaver ni bad leaver sont par défaut des « medium leavers »
- ✓ Il pouvait être prévu qu'un Conseil de Surveillance ait le droit de modifier les qualifications de certains cas de départ (exemple : une démission peut être un cas de good leaver si la démission est motivée par un accident de la vie d'un proche) mais dans ce cas, il y a difficulté au regard de l'article 1103 du Code civil;
- ➔ Attention, certains pactes prévoient l'objectif inverse en assurant une liquidité (put) en cas de good leaver. Le prix payable à la date de l'exercice sera alors plafonné et un complément de prix exigible lors de la liquidité globale sera prévu.



Les clauses de « Leavers »

❖ Comment structurer juridiquement la récupération des titres du Manager « partant » :

- Conclusion de promesses de vente (Call Options) souscrites par le manager, exerçables par les financiers/majoritaires
- Promesses d'achat (Put) exerçables par le manager

✓ Depuis la réforme du droit des contrats, ces promesses sont irrévocables et leur exécution en nature peut être demandée

→ Ainsi l'article 1124 du Code civil issue de l'Ordonnance du 10 février 2016 dispose à présent que : « *La promesse unilatérale est le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat dont les éléments essentiels sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire.*

La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat promis.

Le contrat conclu en violation de la promesse unilatérale avec un tiers qui en connaissait l'existence est nul. »

Ainsi, dorénavant, en cas de rétractation du promettant durant le délai d'option, le bénéficiaire sera fondé à demander l'exécution forcée de la promesse (et non une réparation par équivalent) La rétractation du promettant sera donc privée d'efficacité, ce qui signifie que dès lors que le bénéficiaire lève l'option, la rencontre des volontés est scellée et le contrat définitif est irrévocablement formé.

Toutes les promesses unilatérales, et donc celles qui permettent de structurer une promesse « leaver », en sortent donc renforcées et le recours à cette méthode apparaît davantage sécurisé pour les praticiens.

Les clauses de « Leavers »

❖ Comment structurer juridiquement la récupération des titres du Manager partant :

- Attention : préciser que les clauses du contrat de promesse ont été soumises à la négociation afin d'éviter la qualification en contrat d'adhésion et donc d'entrer dans une analyse possible d'un éventuel déséquilibre contractuel significatif (1171 Code civil) (**TC Paris 13 janvier 2023, confirmée par CA Paris 23 septembre 2025** refusent de qualifier un pacte incluant une promesse leaver d'acte d'adhésion impliquant la recherche éventuelle d'un déséquilibre significatif).
- Regroupement des cadres au sein d'une Manco constituée sous forme de société à capital variable avec clause de retrait (Good Leaver) et clause d'exclusion (Bad Leaver) et 1 action de gouvernance (ADP) entre les mains de l'associé majoritaire, cette ADP disposant de >50% des droits de vote et toutes les décisions collectives (y compris exclusion) se prenant à la majorité simple : les accords seront alors à structurer au niveau des titres de Manco

❖ Le prix des titres du Manager partant:

- Le principe consiste à définir dans les promesses de vente/achat une formule de prix reflétant le prix de marché. L'usage d'une décote sur le prix, variable en fonction des cas de départ avait été progressivement abandonné au profit de mécanisme de vesting dépendant des cas de départ, notamment pour tenir compte de la position de la Cour de cassation sur la prohibition de la sanction pécuniaire en droit du travail : la jurisprudence a pour l'instant validé les clauses de bad leaver appliquées à un salarié ayant conclu un pacte en sa qualité d'associé, même si d'aucuns ont critiqué la formulation employée plutôt équivoque.
- La CA Paris a confirmé cette jurisprudence
 - par un arrêt du 21 octobre 2021 (n°18/21284). Dans ce dernier arrêt (où la décote bad leaver était de 20%), il est à noter que le licenciement pour faute grave ayant été au final jugé comme sans cause réelle et sérieuse, la clause de leaver a été neutralisée et le manager rétabli dans ses droits (ayant pour conséquence de provoquer la nullité de certaines décisions prises en AG auxquelles il n'avait pu participer)
 - Par un arrêt du 18 janvier 2022 (20/11864): dans cet arrêt où le salarié était démissionnaire et où le prix d'exercice était égal au prix de souscription des titres (soit une décote réelle de 50% par rapport à la valeur vénale à la date d'exercice) il a été jugé que (i) cette décote n'entraînait pas une absence de contrepartie à la cession rendant nulle cette dernière, (ii) que la qualité de salarié ne peut à elle seule établir l'existence d'une contrainte économique ayant vicié le consentement, (iii) que la décote ne constitue pas une clause pénale car elle n'est pas le moyen de contraindre l'exécution de la promesse ni une évaluation conventionnelle du préjudice,
- Après que le TC de Paris ait une nouvelle fois refusé d'assimiler la décote de *bad leaver* à une **clause pénale** (21 avril 2023, n°2022025749), la **Chambre commerciale de la Cour de cassation par un arrêt du 21 juin 2023 (n°21.21.875)** retient au contraire la qualification de clause pénale pour **la décote stipulée dans une promesse de cession déclenchée par la révocation du dirigeant**, et censure la cour d'appel pour avoir réduit la décote sans vérifier le préjudice réellement subi par les bénéficiaires de la clause, seule base permettant de constater l'**excès manifeste** de l'article 1231-5 du Code civil.

Les clauses de « Leavers » : exemple n°1

	Départ Hostile	Départ Médium	Départ Non Hostile
Définition	<ul style="list-style-type: none"> - Démission - Faute lourde, faute grave - Violation délibérée des clauses essentielles du pacte non remédiée 	Tout autre cas de départ que le Départ Hostile et non hostile	Invalidité, incapacité, décès
Vesting (en valeur de cession)	Pas de vesting	Vesting selon une progression linéaire dans le temps : <ul style="list-style-type: none"> - 0% des titres sont vestés à la Date de Réalisation - 20% après 1 an - 40% après 2 ans - 60% après 3 ans - 80% après 4 ans - 100% au 5e anniversaire 	Vesting selon une progression linéaire dans le temps : <ul style="list-style-type: none"> - 0% des titres sont vestés à la Date de Réalisation - 20% après 1 an - 40% après 2 ans - 60% après 3 ans - 80% après 4 ans - 100% au 5e anniversaire
Valeur de cession	<u>Tous les Titres :</u> - Moins élevé de : <ul style="list-style-type: none"> a) Prix de souscription/Acquisition b) 6 × EBITDA du dernier exercice écoulé 	<u>Titres vestés :</u> - 6 × EBITDA du dernier exercice écoulé <u>Titres non vestés :</u> - Moins élevé de : <ul style="list-style-type: none"> a) Prix de souscription/Acquisition + 5%/an b) 6 × EBITDA du dernier exercice écoulé 	<u>Titres vestés :</u> - Plus élevé de : <ul style="list-style-type: none"> a) Prix de souscription/Acquisition + 5%/an b) 6 × EBITDA du dernier exercice écoulé <u>Titres non vestés :</u> - Prix de souscription/Acquisition + 5%/an
Cas des ADP	<u>Pas de vesting = toutes les ADP sont achetées pour 1 euro</u>	<u>Même vesting que les AO Non vestée = prix à 1 euro et déchéance du droit (report sur les autres ADP)</u>	<u>Même vesting que les AO Non vestée = prix à 1 euro et déchéance du droit (report sur les autres ADP)</u>

Les clauses de « Leavers » : exemple n°2

	Départ Hostile (BAD LEAVER) – CALL	Départ Medium (MEDIUM LEAVER) – CALL	Départ Non Hostile (GOOD LEAVER) – CALL & PUT
Définition	<ul style="list-style-type: none"> - Démission non agréée par le comité stratégique statuant à l'unanimité - Faute lourde, faute grave 	Tout autre cas de départ que le Départ Hostile et le Départ Non Hostile	<p>CALL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Invalidité, incapacité, décès - Licenciement sans cause réelle et sérieuse ou révocation sans juste motif - Démission agréée par le comité stratégique statuant à l'unanimité - Départ à la retraite à l'âge légal <p>PUT :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Invalidité, incapacité, décès
Vesting (en valeur de cession)	Pas de vesting	Pas de vesting	<p>Pas de vesting sur les AO</p> <p>Répartition de la cession des ADP vestés et non vestés selon la progression suivante dans le temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> 0% des titres sont vestés à la Date de Réalisation 30% après 1 an 50% après 2 ans 75% après 3 ans 100% au 4e anniversaire
Valeur de cession	<p>Prix de cession des AO :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moins élevé de : a) Prix de souscription/Acquisition, et b) Valeur de marché $((---) \times \text{EBITDA} - \text{DFN})$ <p>Perte des ADP (prix global d'un euro)</p>	<p>Prix de cession des AO :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plus élevé de : a) Prix de souscription/Acquisition +3%/an, et b) Valeur de marché $((---) \times \text{EBITDA} - \text{DFN})$ <p>Perte des ADP (prix global d'un euro)</p>	<p>Prix de cession des titres non vestés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plus élevé de : a) Prix de souscription/Acquisition +3%/an, et b) Valeur de marché $((---) \times \text{EBITDA} - \text{DFN})$ <p>Les titres vestés ne pourront être cédés que dans le cadre d'une LIQUIDITÉ</p> <p>Droit de suite de 12 mois (call)</p>



Les clauses de « Leavers »

❖ Incidences de la réforme issue de l'Art. 163 Bis H du CGI

❖ Retours des mécanismes de leaver à raison de la réforme, alors qu'auparavant on considérait (à juste titre) que ces mécanismes augmentaient le risque de requalification fiscale pour le manager en associant la détention des titres / à l'exercice des fonctions ;

❖ Débouclage de put/call sous 2 ans de la souscription ou l'acquisition de titres entraîne l'imposition systématique du gain net en traitements et salaires ; disparition de fait du mécanisme des put/call Investisseurs-Managers

Mécanisme alternatif : ADP fonctionnant comme des options, mais pour limiter effet dilutif sur les investisseurs nécessité de mettre en place des titres miroirs (pour éviter que les managers ne s'auto-diluent)

❖ Attention : bannir le prix plancher qui fait disparaître le « risque en capital »

Cas de figure dangereux : fondateur qui cède une partie de son capital et bénéficie d'une garantie de rachat sur le solde de ses titres



8. RAPPEL : LE CONTENU DU RÉGIME FISCAL RÉSIDUEL



Actionnariat salarié, management package

- Puisque le législateur permet au titulaire de titres de considérer qu'il est hors champ de l'Art. 163 bis H du CGI, la grille jurisprudentielle de lecture fiscale constitue un régime résiduel (D. Fiscal, n° 36, sept. 2021 & D. Fiscal n° 4, 2022)
CE, Plen. 13 juillet 2021 [Interclean-Quinette (n° 428506) - Financière Derby (n° 435452) - G7 (n° 437498)]

Raisonnement du juge fiscal en décomposant les gains en 3 blocs/temps :

- lors de **l'octroi** de l'instrument (bon ou option), en cas de prix préférentiel par rapport à la valeur réelle du bon ou de l'option, ce gain, sous la condition qu'il *trouve essentiellement sa source dans les fonctions de direction ou salariales* de son attributaire, est imposable en traitements et salaires au titre de l'année d'achat ou de souscription du bon ou de l'option ;
- lors de la **levée de l'option** ou de l'exercice du BSA (le gain correspond ici à l'écart entre le prix d'exercice ou d'acquisition et la valeur du sous-jacent (action) à cette même date) : sous la même condition que celle énoncée au tiret précédent quant à sa source, ce gain est imposable en traitements et salaires au titre de l'année de levée de l'option ou de l'exercice du bon ;
- Le gain final résultant de la **cession** des titres peut être déqualifié « *en fonction de ses conditions de réalisation et **lorsqu'il est la contrepartie des fonctions de salarié ou de dirigeant de l'attributaire** des instruments, il doit alors être regardé, non comme un gain en capital, mais comme un revenu imposable dans la catégorie des traitements et salaires en application des articles 79 et 82 du CGI au titre de l'année de sa réalisation* » ;

Actionnariat salarié, management package

- La grille jurisprudentielle de lecture fiscale ; un régime en réalité extrêmement résiduel puisqu'un manager aura la faculté (en théorie !) de considérer qu'il est hors champ du nouveau régime ...

Est concerné par le régime spécifique d'imposition le **gain net** réalisé sur les titres qui a été acquis par le bénéficiaire **en contrepartie de l'exercice de ses fonctions de salarié ou de dirigeant**.

- On constate que la notion de « *gain en contrepartie d'une fonction salarié ou dirigeant* » est assez systématiquement caractérisée (BOI RSA ES 20 60 n° 190 et 200)

La DGFIP considère en effet que caractérisent la notion de « contrepartie » est caractérisée en cas de :

- *l'atteinte de niveaux de performance, soit de l'entreprise soit de l'investissement réalisé par d'autres investisseurs dans l'entreprise (référence au TRI) ;*
- *Le respect par le salarié/dirigeant de certaines stipulations contractuelles, obligation de non-concurrence, d'exclusivité, de loyauté, clause d'incessibilité de titres, de sortie forcée, de PUV PUA en cas de cessation des fonctions ;*
- *Le seul fait que le manager bénéficie de tout mécanisme ou titres organisant une rétrocession de plus-values (mention des ADP Ratchet) sous condition d'atteinte de critères de performance ;*
- *La détention d'AO par un manager dans un montage avec du « sweet equity » ; la détention de titres « ratchet » par un manager;*



9. L'USAGE DES MANCOS :

LES CONDITIONS D'UNE EFFICACITÉ FISCALE

LE MANIEMENT DE « L'ABUS DE DROIT » PAR LA DGFIP ET LE JUGE FISCAL



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

- **L'usage des ManCos (1/8)**

- Qu'est ce qu'une ManCo (Management company) ?
- Société réunissant des salariés ou des dirigeants de société(s) objets d'une opération de transmission dont le principal (sinon unique) objet est de détenir des titres (droits sociaux, valeurs mobilières) ;
- Fréquemment imposée par les investisseurs financiers qui regroupent à l'intérieur de ce véhicule sociétaire ad hoc l'ensemble des détenteurs de titres (de holding de reprise) personnes physiques actives dans les sociétés opérationnelles pour éviter présence directe au capital du holding de reprise ;
 - ManCo prend essentiellement la forme d'une SAS à capital variable (faculté d'émission d'actions de préférence) ou plus rarement de SARL (et SARL est président personne morale de la holding de reprise sous forme de SAS, et personne physique est en régime TNS ou sein de la SARL) ;
 - Investisseur détient 1 ADP qui confère > 50% des droits de vote et l'ensemble des décisions collectives (dont cession forcée des titres du holding) sont adoptées à la majorité simple, donnant ainsi toute la gouvernance à l'investisseur porteur de l'ADP ; investisseur n'appréhende pas la valeur patrimoniale des actions ordinaires détenues par les managers ; Investisseur est le représentant permanent de Manco aux décisions collectives de Holding de reprise
 - Faculté de loger un levier supplémentaire d'endettement sur cette Manco ...mais attention Art. 163 bis H du CGI refuse de prendre en compte le multiple projet (plus fort) de Manco ;
 - De facto la Manco permet de mettre en place une gouvernance robuste et d'apporter une solution efficace aux relations Investisseur/associés minoritaires managers (questions écrites, présence aux assemblées, exécution du pacte d'actionnaires, liquidité (drag along) sur titres du holding, expertise de minorité sur holding (art. 145 CPC), entrée/sorties de managers via capital variable, etc ...)

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

- **Le recours aux ManCos ; (2/8)**

- Rappel de l'environnement fiscal

➤ délaissier les fausses bonnes idées : les **mancos délocalisées à l'étranger** dépourvues de substance dans lesquelles sont logés des titres de package

(CE aff. Wendel- Jarszek, CE 28 janvier 2022 n° 433965, *Rev. Fiscalité Internationale* mai 2-2022 n° 6.3) « ***l'interposition de la société belge présentait un caractère artificiel et le montage a été réalisé dans le but exclusif de permettre au contribuable d'éviter le paiement de l'impôt dont il aurait été normalement redevable s'il avait cédé directement les actions*** » ; (Il faut se questionner sur les objectifs, autres que fiscaux, qui président au choix d'un holding délocalisé.)

- La question de **la substance des holdings et manco et la remise en cause du centre de direction effective** des entités délocalisées

(imposition en France) – activité occulte, délai de reprise de 10 ans avec pénalité 80% (articles 1728 du CGI et L.66 du LPF - BOI-CF-INF-10-20-10) ...ce qui peut présenter peu d'intérêt si application du régime article 219 I a) quinquies en France

Nouvelle illustration : CAA Paris 7eme ch. 06 nov. 2025 n° 24PA00725 transart international – même solution que CAA Paris 27 nov. 2024 n° 23PA00449

(holding de détention de titres, sans bail, simple domiciliation, aucun salarié, aucune charge de fonctionnement sauf taxe local et coût du CAC) ; refus exonération de RAS de l'article 119 bis sur distribution de dividendes depuis la France.

- La sanction du « **montage artificiel** »

(Abus de droit L. 64 LPF) (aff. Jarszek 28 jan 2022, où le seuil de l'article 219 I a) quinquies du CGI n'était pas atteint)



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

- **Le recours aux ManCos ; (3/8)**
- Un point incident sur l'Abus de Droit

Hier, seulement deux précautions à prendre

- ■ Une opération qui ne soit pas purement fictive ;
- ■ Un but qui ne soit pas exclusivement fiscal ;

Aujourd'hui:

- ■ La fictivité, 1ère branche de l'abus de droit, inscrite à l'article L64 du LPF :
- - n'est plus guère invoquée par les vérificateurs (sauf en matière patrimoniale e.g., donation sans dessaisissement ou reprise par la suite) ;
- - ou n'est invoquée « qu'en plus »...et confondue avec la notion d'absence de substance ; Les redressements sont fondés majoritairement sur fraude à la loi, facilitée.
- Le but économique ne doit pas être « négligeable » (arrêt « *Choiseul Holding* » - CE 2013)



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

- **Le recours aux ManCos ; (4/8)**
 - Un point incident sur l'Abus de Droit

- En ce qui concerne les sociétés, on peut observer en effet une **confusion** entre :
 - **■ L'absence de substance**
 - - Absence de personnel, de locaux propres, simple domiciliation, administrateurs professionnels, absence de comptes bancaires...
 - - Entendue comme « *l'absence d'existence physique de la société en termes de locaux, de personnel et d'équipements* », au sens de l'arrêt « *Cadbury Schweppes* » – CJCE 2006 **et**

 - **■ La fictivité**
 - - Apports non versés, organes sociaux non réunis, absence de comptabilité, confusion de patrimoine avec le maître de l'affaire, et récemment l'absence d'autonomie.
 - - Cf. jurisprudences judiciaires en matière de fictivité d'une société, notamment en présence de procédures collectives pour l'extension de ces dernières aux actionnaires.

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

- **Le recours aux ManCos ; (5/8)**

- Un point incident sur l'Abus de Droit

avènement du **critère objectif** (détournement de l'intention du législateur), procédant des jurisprudences Janfin (2006) et de la réforme Fouquet (2008).

- Le droit de choisir la voie la moins imposée, tant que le contribuable ne détourne pas la loi de son objectif (Arrêt Auriège mars 1984 en matière de sens de la fusion)... y compris de choisir cette voie dans un but exclusivement fiscal

Mais finalement une reculade prétorienne

Concernant le **but exclusivement fiscal** : abandon, sans le dire, le bouclier du « exclusivement » ? La France rejoint l'Europe : Arrêt « *Halifax* » - CJUE 2006 – (6 mois avant l'arrêt du CE « *Janfin* »), le « but essentiel » est retenu (malgré les hésitations entre les chambres de la CJUE).

- Directive ATAD, article 205 A CGI
- BEPS Action n°6: généralisation des clauses anti-abus très générales
- Nouvelles conventions visant le but **principalement** fiscal (depuis la convention franco-chinoise)

Concernant le **détournement de l'intention du législateur**:

- Le juge dégage une volonté implicite du législateur, relevant de la glose juridique (ex: recours abusif au régime « mère-fille » selon le CE dans l'arrêt « *Garnier Choiseul Holding* » – 2013).
- Disparition au profit du montage artificiel, présumé détourner l'intention du législateur. Ne reste-t-il plus que le critère de substance, conçue comme substance économique ?

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

- **Le recours aux ManCos ; (6/8)**
- Un point incident sur l'Abus de Droit

la doctrine administrative n'est plus un bouclier

- Le montage artificiel empêche de se prévaloir de la garantie : la fin des montages reposant sur une rédaction littérale d'un passage ambigu du BOFIP.

l'emploi du focal « *substance over form* »

- ■ Nécessité de mesurer la normalité économique de l'opération : l'abus droit à la française (avec but exclusivement fiscal) est désormais primé par la notion anglo-saxonne de « *substance over form* », qui est d'ailleurs expressément invoquée dans les travaux BEPS.
- ■ La notion de « *motifs économiques valables qui reflètent la réalité économique* » (art. 205 A du CGI) prend le dessus dans la jurisprudence

Moins de redressements en abus de droit en raison de sa convergence avec l'acte anormal de gestion

- ■ Autrefois deux notions contradictoires
- ■ Mais la notion *d'artificialité* rapproche l'abus de droit de l'acte anormal de gestion



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

- **Le recours aux ManCos ; (7/8)**
- Cas de figure 1 ; Manco cède des titres de package
 - La position de la DGFIP ; invoquer l'abus de droit (Art. L.64 du LPF) quand une manco cède des titres de package estimant que : « l'imposition d'un gain dans une catégorie n'est pas nécessairement attachée à la qualité de la personne qui le perçoit ; la circonstance que le gain ait été encaissé par une holding n'est pas de nature à remettre en cause sa nature salariale »
- La réponse jurisprudentielle ; CAA Paris 14 fev. 2019 Wendel : la DGFIP n'ayant pas contesté l'interposition de mancos sur le fondement de l'abus de droit, elle ne pouvait requalifier en salaires le gain issu de la cession d'ADP de management package par des mancos (CE 24 juillet 2019 confirme cette analyse) ;
- Aff Wendel CAA Versailles 6 mars 2018 ; CE 12 fev. 2020, jurisdata n°2020-001671 aff Wendel (Gautier) « l'administration ne peut requalifier les sommes litigieuses en salaires sans écarter préalablement l'interposition de la société soumise à l'IS comme entachée d'abus de droit » (ccls du Rapporteur) mais le CE requalifie le gain considérant que l'interposition du holding (SC à l'IS) combiné à l'apport de titres de MIP était une opération constitutive d'un abus de droit.
- nouvelle confirmation CAA Paris 7 fev. 2024 n° 22PA02007 (Arrêt Prézioso) ; l'administration doit agir sur le terrain de l'abus de droit pour fraude à la loi (art. L.64 du LPF)
- L'interrogation : quand une Manco devient elle une holding patrimoniale hors du champ de l'art. 163 bis H du CGI ?

Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

- **Le recours aux ManCos ; (8/8)**

- Cas de figure 2 ; le manager cède par l'amont les titres de la Manco portant les titres de package (*clause liquidité directe*)

Possible requalification fiscale de la plus-value en TS ou en revenus innomés, sans passer par l'abus de droit, quand le manager cède directement les titres de la manco

Il faut s'en tenir à une analyse civiliste (théorie de la personne morale) : la déqualification de la manco cédante nécessite d'invoquer l'art. L.64 du LPF car elle va au-delà de la simple rectification d'une qualification erronée ce qui n'est pas le cas lorsque le manager est le cédant

- Conséquence (requalification cession par le manager des titres Manco) : CE 17 nov 2021 n° 469609 aff. Materne requalifiant en TS le gain issu de la cession des titres de la manco détenant des (BSA) instruments de management package émis par la société holding du LBO ; (en dépit de l'absence de lien salarial entre le cédant et la holding de LBO)

« ... mais le cédant avait bénéficié, dans des conditions avantageuses trouvant leur source dans l'exercice de fonctions salariées, d'un mécanisme lui garantissant le prix de cession de ses titres » ;

On relèvera que l'instrument en cause était une option (un BSA) et non une action ordinaire

- Attention dans nouveau régime fiscal, refus de prendre en compte le multiple profet d'une Manco endettée
- Attention encore, absence d'homogénéité de la JP puisque l'interposition d'une société translucide n'empêche pas d'imposer le bénéficiaire de distributions occultes sans recours à l'abus de droit (CE, 29 juin 2001, n° 223663, aff. Belmes)



Actionnariat salarié, quel régime fiscal ? Quel devenir ?

Jean-Louis MEDUS

*Avocat aux barreaux de Paris et de Luxembourg
Professeur Agrégé des Universités*

+33 (0)6 85 76 06 83

jlm@pga.legal



Annexe 1 Tableau récapitulatif des régimes fiscaux et sociaux des instruments « nommés » lire 18,6% au lieu de 17,2% !

Régime des AGA	Définition	Régime fiscal pour l'émetteur	Régime social pour l'émetteur	Régime fiscal pour le bénéficiaire	Régime social pour le bénéficiaire
« Gain d'acquisition » ou « avantage »	<p>Correspond à l'avantage tiré de l'attribution d'actions gratuites, c'est à dire la valeur vénale des titres au jour de leur acquisition définitive (attention c'est la date de création effective des actions, pas simplement la date de fin de période).</p> <p>Imposable au jour de la mutation (cession, apport, mise en location ...) des actions.</p>	<p>Article 217 quinquies CGI</p> <p>Si la société <u>rachète</u> des actions pour les attribuer gratuitement elle peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déduire les charges (frais de rachat, frais de gestion des actions rachetées...); - Constater une moins value (égale à la différence entre le prix de souscription de ses actions, nul, et la valeur de rachat des actions); - Déduire la contribution patronale (désormais de 30%) prévue à l'article L.137-13 du CSS. <p>Si la société <u>émet de nouveau</u> titres pour les attribuer gratuitement, elle peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déduire les charges (augmentation de capital, gestion...); - Déduire la différence entre la valeur des titres au jour de l'augmentation de capital et leur prix de souscription (0). - Déduire la contribution patronale (désormais de 30%) prévue à l'article L.137-13 du CSS. 	<p>Contribution patronale de 30% (depuis la loi de finances pour la sécurité sociale de 2025) assise sur la valeur, à la date d'acquisition, des actions attribuées. Intérêt des AGA DP (ratchet) assorties de préférences négatives pour abaisser assiette de la cotisation.</p>	<p>Fraction du gain d'acquisition < 300.000 € : Imposé au barème de l'IR après abattement de 50% (ou abattement « dirigeant »),</p> <p>Imposition exigible au jour de la cession ou de l'apport ou mise en location des actions.</p> <p>Possibilité de loger les AGA en PEE (mais non en PEA) à la fin de la période d'acquisition</p> <p>Fraction du gain > 300 000 € : Imposé au barème de l'IR sans abattement.</p> <p>Possibilité de loger les AGA en PEE (mais non en PEA) à la fin de la période d'acquisition</p>	<p>Exonération des cotisations de sécurité sociale;</p> <p>Assujettissement à CSG et CRDS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fraction du gain inférieure ou égale à 300.000 € aux prélèvements sociaux des revenus du patrimoine au taux de 17,2% sans abattement. - Sur la fraction supérieure à 300.000 € CSG et CRDS sur revenus d'activité au taux de 9,7%. <p>Contribution salariale spécifique de 10% sur la fraction du gain d'acquisition supérieure à 300 000 €.</p>
« Plus value »	<p>Correspond à la différence entre la valeur vénale de l'action au jour de la cession par le bénéficiaire et la valeur de l'action au jour de l'attribution définitive</p>			<p>Imposable selon le régime des plus values de cession de valeurs mobilière (150-0 A du CGI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - PFU 12,8% ou bien barème progressif IRPP - CEHR à 3% et 4% le cas échéant - CDHR le cas échéant <p>L'éventuelle moins value est déductible du montant de l'avantage tiré de l'attribution de l'action dans la limite de ce montant.</p> <p>Avec incidence du nouveau régime de l'article 163 bis H du CGI notamment sur AGADP de performance</p>	<p>Régime de droit commun des prélèvements sociaux à 17,2 %,</p>

Annexe 1 Tableau récapitulatif des régimes fiscaux et sociaux des instruments « nommés » lire 18,6% au lieu de 17,2% !

Régime des options	Définition	Régime fiscal pour l'émetteur	Régime social pour l'émetteur	Régime fiscal pour le bénéficiaire	Régime social pour le bénéficiaire
« Rabais » consenti sur le prix de l'option	Correspond à la différence entre la valeur réelle de l'action à la date d'attribution de l'option et le prix de souscription de l'action ;	Article 217 quinquies CGI Si la société <u>rachète</u> des actions elle peut : - Déduire les charges (frais de rachat, frais de gestion des actions rachetées...); - Constaté une moins value (égal à la différence entre le prix de souscription des actions, et la valeur de rachat des actions) ; - Déduire la contribution patronale prévue à l'article L.137-13 du CSS.	Cotisation patronale de : - 30% sur la juste valeur des options (méthode IFRS) ; OU - de 25% de la valeur du sous-jacent (actions) à la date de décision d'attribution.	Si le rabais est supérieur à 5%, l'excédent est imposable en traitement et salaires au moment de l'exercice de l'option ;	
Gain tiré de la levée de l'option (ou « avantage »)	Correspond à la différence entre la valeur réelle de l'action à la date de levée d'option et le prix de souscription ou d'achat de cette action ; Dans les faits, l'option étant généralement exercée un instant de raison avant la cession de l'action, la totalité du gain consiste en de l'avantage.	Si la société <u>émet de nouvelles actions</u> elle peut : - Déduire les charges (augmentation de capital, gestion...); - Déduire la différence entre la valeur des titres au jour de l'augmentation de capital et leur prix de souscription. - Déduire la contribution patronale prévue à l'article L.137-13 du CSS.		L'avantage est imposé en tant que traitement et salaire au barème progressif de l'IR . Imposition l'année de disposition des actions (au jour de la cession ou de l'apport ou mise en location). Il faut déduire de l'avantage le rabais excédentaire déjà imposé le cas échéant. Possibilité d'exercer les options en PEE de sorte que l'attributaire bénéficie du régime PEE même sur l'avantage	Exonération des cotisations de sécurité sociale. Assujettissement à la CSG et la CRDS sur les revenus d'activité au taux de 9,7%. La CSG est déductible l'année de son paiement. Cotisation salariale de 10% sur le gain tiré de la levée de l'option
« Plus value » de cession	Correspond à la différence entre le prix de cession de l'action au jour de la cession par le bénéficiaire et la valeur de l'action lors de la levée de l'option			Imposition à l'IR comme une plus-value sur valeurs mobilières (150-0 A du CGI) - PFU 12,8 % ou barème progressif à l'IRPP - CEHR le cas échéant - CDHR le cas échéant La moins value est déductible sur le gain d'acquisition dans la limite de celui-ci. Avec incidence du nouveau régime de l'article 163 bis H du CGI pour les options ouvrant droit à des ADP de performance.	Soumise à la CSG sur les revenus du patrimoine et autres contributions (18,6%)

Annexe 1 Tableau récapitulatif des régimes fiscaux et sociaux des instruments « nommés » lire 18,6% au lieu de 17,2% !

Régime des BSPCE	Définition	Régime fiscal pour le bénéficiaire	Régime social pour le bénéficiaire
Gain d'attribution	Valeur des BSPCE lors de leur attribution ; Le BSPCE peut être attribué gratuitement (idem option de souscription/achat d'actions) ;	Intégré dans le gain d'exercice (donc non constaté en tant que tel).	
Gain d'exercice	Correspond à la différence entre la valeur réelle de l'action à la date d'exercice et le prix d'exercice du Bspce ; Est qualifié de « traitements et salaires »	Imposition en traitements et salaires au taux spécifique de 12,8 % ou 30 % selon l'ancienneté du bénéficiaire (+ ou – 3 ans) ; - Outre CEHR de 3% et 4% le cas échéant ; - Outre CDHR le cas échéant. Imposition l'année de disposition (cession, apport, mise en location) des actions, sauf en cas d'opération d'apport, imposition reportée à la date de cession des titres reçus en échange. il est désormais interdit d'exercer les BSPCE en PEA ou PEA-PME ; Les actions issues de BSPCE attribués ou exercés depuis le 10 oct. 2024 ne peuvent <u>non plus</u> être inscrites en PEE, PEI ou PERCO (Art. L .3332-15 c. travail nouveau); En cas d'échange de titre sans soulte (fusion, scission, division ou regroupement) : imposition du gain d'exercice reporté à la date de cession des titres reçus en échange ;	Assujettissement aux prélèvements sociaux au taux de 17,2%.
Gain d'apport	Correspond à la différence entre la valeur d'apport de l'action et la valeur de l'action lors de l'exercice	En cas d'apport relevant du <i>sursis d'imposition</i> (article 150-0 B) : imposition du gain d'apport lors de la cession des titres reçus en échange selon le régime des plus-values sur titres applicable à la date de la cession ; En cas d'apport relevant du <i>report d'imposition</i> (article 150-0 B ter) : imposition du gain lors de la cession des titres reçus en échange, au taux historique à la date de l'apport. Lorsque l'apport est concomitant à l'exercice, on ne constate aucun gain d'apport ;	
Gain de cession	Correspond à la différence entre le prix de cession de l'action et sa valeur lors de leur acquisition	Imposition à l'IR comme une plus-value sur valeurs mobilières (150-0 A du CGI) - PFU 12,8% ou barème progressif de l'IRPP ; - Outre CEHR de 3% et 4% le cas échéant ; - CDHR le cas échéant ; Avec incidence du nouveau régime de l'article 163 bis H du CGI.	Soumise à la CSG sur les revenus du patrimoine et autres contributions (17,2%)