

Attributions gratuites d'actions - Bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise - Bons de souscription d'actions - Stock Options.

Un point au regard du projet de loi de Finances pour 2018

Les textes combinés du Code de commerce, du Code général des impôts et la pratique du droit des sociétés ont permis de développer plusieurs outils d'accès au capital permettant la promotion des salariés et dirigeants et leur attachement à l'entreprise.

Nous envisagerons les mécanismes les plus courants :

- **Attributions gratuites d'actions (AGA) ;**
- **Bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise (BSPCE) ;**
- **Bons de souscription d'actions (BSA) ;**
- **Options de souscription ou d'achat connus sous le terme « Stock Options ».**

Trois de ces mécanismes sont spécifiquement prévus par la loi, et encadrés tant du point de vue juridique que fiscal, à savoir les AGA, les BSPCE et les Stock Options. Ces instruments offrent à leurs bénéficiaires un système de rémunération sur le long terme et ce, dans un cadre fiscal sécurisé.

Les **BSA** constituent un outil payant. Le recours à ce mécanisme requiert un investissement de la part du bénéficiaire au moment :

- de l'acquisition des **BSA** qui, à la différence des **BSPCE**, ne sont pas conçus pour être émis gratuitement ;
- de l'exercice des **BSA** afin de souscrire aux actions auxquelles ces derniers donnent accès.

Les **Stock Options** requièrent également un investissement correspondant au prix de l'action fixé par l'option et payable à l'exercice de celle-ci.

Les **AGA**, les **BSPCE** constituent des outils d'intéressement « gratuits » : leur attribution ne requiert pas d'investissement initial de la part du bénéficiaire. Concernant les **BSPCE**, le bénéficiaire aura toutefois à déboursier le prix d'exercice des bons à la différence des **AGA** qui ne requièrent aucun investissement du bénéficiaire.

A la différence des **AGA** et des **BSPCE**, les **BSA** ne sont pas encadrés par des dispositions légales, ils peuvent présenter plus de risques d'un point de vue social et fiscal. Les **BSA** peuvent être autonomes ou être attachés à des actions, on parle dans ce cas d'ABSA ou à des obligations, dénommées OBSA. Nous examinerons uniquement le cas des **BSA** autonomes

1. Comment fonctionnent ces mécanismes
2. Quelles sont les sociétés éligibles
3. Qui sont les bénéficiaires éligibles
4. Comment se déroule l'attribution
5. Quelles sont les conditions à respecter par les bénéficiaires

6. Comment contrôler le capital
7. Le coût société/bénéficiaire de ces mécanismes
8. Quelle formule choisir

1) Comment fonctionnent ces mécanismes (BSA, BSPCE, AGA, Stock Options) ?

Les **BSA et les BSPCE** sont des bons qui permettent à leur porteur de **souscrire à des actions** de la société à un prix prévu à l'avance. L'intérêt pour les bénéficiaires de ces bons est de pouvoir décider ultérieurement s'ils souhaitent exercer lesdits bons afin d'accéder au rang d'associé de la société émettrice. Ces bons seront exercés si **le prix de souscription** de l'action est inférieur à la valeur de marché de ladite action à la date à laquelle le bon est exercé.

Pour les **BSA et les BSPCE**, le bénéficiaire du bon devra donc payer le prix de souscription des actions auxquelles les bons donnent droit, à la différence des actions gratuites pour lesquelles le bénéficiaire n'aura aucune somme à déboursier.

Les **Stock Options** sont de simples options d'achat qui permettent à leur bénéficiaire d'accéder à la souscription ou à l'achat d'actions à une valeur prédéterminée dans un délai fixé. L'intérêt comme pour les bons (BSA, BSPCE) consiste à pouvoir devenir actionnaire à un prix inférieur à la valeur du moment.

2) Quelles sont les sociétés éligibles ?

Seules les sociétés par actions (SA, SCA ou SAS) peuvent attribuer des actions gratuites, des **BSPCE**, des **BSA** ou des **Stocks Options**.

Le recours à ces mécanismes n'est donc pas possible pour les sociétés à responsabilité limitée (SARL ou EURL).

Dans les développements qui suivent seront essentiellement traitées les attributions et émissions effectuées par les SAS, la transposition aux sociétés anonymes consiste, pour simplifier, en la présence d'un conseil d'administration dont le rôle est confondu avec celui du Président dans les SAS.

S'agissant des **BSPCE** (à la différence des **AGA**, des **BSA** et des **Stocks Options**), les conditions supplémentaires suivantes sont à remplir par la société émettrice :

- la société doit être passible en France de l'impôt sur les sociétés ;
- le capital de la société doit être détenu directement et de manière continue depuis leur création pour 25 % au moins par des personnes physiques ou par des personnes morales elles-mêmes directement détenues pour 75 % au moins de leur capital par des personnes physiques ;
- la société ne doit pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension ou d'une reprise d'activités préexistantes, sauf si les sociétés participantes à ces opérations étaient elle mêmes éligibles ;
- la société doit être immatriculée au registre du commerce et des sociétés depuis moins de quinze ans ;
- la société ne doit pas être cotée ou, si tel est le cas, sa capitalisation boursière doit être inférieure à 150 millions d'euros.

3) Qui sont les bénéficiaires éligibles des BSA, BSCPE, AGA, Stocks ?

Les **BSPCE** sont réservés aux membres du personnel salarié de la société et aux dirigeants de la société soumis au régime fiscal des salariés. Dans les SA et les SAS, peuvent bénéficier de l'attribution : le président du conseil d'administration, le président d'une SAS, les directeurs généraux, les directeurs généraux délégués et les membres du directoire.

Les bénéficiaires d'**AGA** comme des **Stocks Options** peuvent être des membres du personnel salarié de la société ou ses mandataires sociaux à savoir : le président du conseil d'administration, le président d'une SAS, les directeurs généraux, les directeurs généraux délégués et les membres du directoire.

L'attribution est toutefois fermée :

- aux salariés et mandataires sociaux détenant déjà chacun plus de 10% du capital social ;
- si l'attribution a pour effet que les salariés et les mandataires sociaux détiennent chacun plus de 10 % du capital social (i.e. franchissement du seuil lié à l'attribution).

De plus, le nombre total des **AGA** (à savoir toutes les attributions confondues) ne peut excéder 10 % du capital social à la date de la décision de leur attribution.

Ce pourcentage est porté à 15%, si l'attribution d'**AGA** ne bénéficie qu'à des salariés (dirigeants exclus) et si la société correspond à la définition légale d'une PME.

Les **BSA** peuvent être attribués à une population plus large à savoir mandataires sociaux, membres du personnel salarié ou tiers.

4) Comment se déroule l'attribution ?

Qu'il s'agisse d'**AGA**, de **BSPCE**, de **BSA** ou de **Stock Options** l'attribution doit être autorisée préalablement par la collectivité des associés dans les conditions et les formes prévues par les statuts pour ce type de décision collective (notamment s'agissant des conditions de *quorum* et de majorité) sur rapport du président et, le cas échéant, s'il en existe, sur rapport spécial des commissaires aux comptes.

Tous ces titres qui donnent vocation à entrer à terme au capital ont donc un effet dilutif sur l'actionnariat existant et supposent évidemment la suppression du préférentiel de souscription des actionnaires en place.

4-1 BSA / BSPCE / STOCKS OPTIONS

S'agissant des **BSPCE**, des **BSA**, des **Stocks Options**, l'assemblée générale peut soit décider directement de l'attribution, soit déléguer au président le soin de fixer le prix d'acquisition des titres souscrits en exercice des **BSPCE**, des **BSA** ou des **Stocks Options** ainsi que la liste des bénéficiaires. En pareil cas, les **BSPCE** ou les **BSA** doivent être émis dans un délai de dix-huit mois à compter de l'autorisation d'émission donnée par la collectivité des associés, le délai est porté à 38 mois pour les **Stocks Options**.

La collectivité des associés devra dans tous les cas se prononcer sur le nombre maximum d'actions pouvant être émises sur exercice des bons ainsi attribués afin de déterminer quelle portion du capital les bénéficiaires seront, le cas échéant, appelés à détenir.

4-2 AGA

Pour les **AGA**, l'autorisation de l'assemblée générale peut porter sur des actions existantes ou à émettre. Cette autorisation peut être effectuée au profit de l'ensemble des salariés de la société ou de certaines catégories d'entre eux.

L'assemblée générale fixe le **pourcentage maximal du capital social** pouvant être attribué dans les limites de 10 % (ou 15% s'agissant des PME non cotées) rappelées ci-dessus.

L'assemblée générale fixe également le délai pendant lequel cette autorisation peut être utilisée par le président. Ce délai ne peut excéder trente-huit mois.

Enfin, l'assemblée générale fixe la durée minimale de la période d'acquisition qui doit être d'au moins un an et, le cas échéant, de la période de conservation. La durée cumulée des deux périodes ou de la période d'acquisition seule si aucune période de conservation n'est prévue doit être d'au moins deux ans.

Lorsqu'il fait usage de l'autorisation qui lui a été donnée par l'assemblée, le président fixe (i) l'identité des bénéficiaires des **AGA**, (ii) les conditions et (iii) le cas échéant, les critères d'attribution des actions gratuites.

Chaque fois qu'il fera usage de l'autorisation donnée par l'assemblée générale, le président pourra fixer les éléments visés au paragraphe qui précède. Ces éléments pouvant donc varier d'une attribution à l'autre.

5) Quelles sont les conditions à respecter par les bénéficiaires ?

5-1 Conditions pour les BSPCE

Les **BSPCE** sont exerçables dans le délai et au prix prévu par la décision d'attribution. Chaque bon donne à son titulaire le droit de souscrire à une action de la société.

Le prix d'exercice des **BSPCE** est fixé au jour de leur attribution. Ce prix doit être cohérent avec la valeur de marché de la société à la date d'attribution. A défaut, l'administration fiscale pourrait venir requalifier toute décote consentie au salarié et faire ainsi perdre le bénéfice du régime fiscal propre à ce mécanisme. Ainsi, lorsque dans les six mois précédant l'attribution, la société a procédé à une augmentation de capital par émission d'actions conférant des droits équivalents à ceux des actions émises sur exercice des **BSPCE**, le prix d'exercice des **BSPCE** doit être au moins égal au prix d'émission des actions émises à l'occasion de l'augmentation de capital considérée. En pratique, il est pertinent de procéder à l'attribution de **BSPCE** le plus en amont possible de toute levée de fond afin d'accroître l'intérêt du mécanisme pour le bénéficiaire.

Le plan d'émission des **BSPCE** peut subordonner l'exercice des bons à certaines conditions telles que notamment :

- la présence du bénéficiaire dans la société à la date d'exercice. S'il s'agit d'un salarié, cette condition suppose que le contrat de travail de ce dernier soit toujours en vigueur à la date d'exercice des BSPCE (en précisant, le cas échéant, que le salarié ne devra pas être en préavis à cette date) ;
- le respect d'un mécanisme de *vesting*. Le plan pourra par exemple prévoir que les bons seront exerçables par tranche à chaque date d'anniversaire de l'attribution ou selon tout autre calendrier tel que déterminé par le plan ;
- l'atteinte par la société d'objectifs économiques (niveau de chiffre d'affaires, de résultat d'exploitation ou tous autres agrégats financiers) ;
- la réalisation d'une sortie (i.e. changement de contrôle de la société ou cession de l'intégralité du capital et des droits de vote de la société).

Il faut rester attentif aux conséquences de la perte d'emploi d'un salarié titulaire de bons ou d'options, les juridictions sociales retenant fréquemment le principe d'une indemnisation de la perte de chance de levée d'option. Cette position a de fortes chances de prospérer avec la récente mise en place du plafonnement des indemnités pour licenciement abusif.

Le président peut librement déterminer les objectifs à remplir par les bénéficiaires de **BSPCE** ou la société pour que les **BSPCE** soient exerçables. Il conviendra de porter toutefois une attention particulière afin que ces objectifs soient réalisables et qu'il ne présente par un caractère potestatif, à savoir dont la réalisation dépendrait de la seule volonté de la société ou de ses dirigeants.

L'exercice des **BSPCE** est facultatif. Ainsi, chaque bénéficiaire pourra décider d'exercer ou non tout ou partie des bons qu'il détient, selon les stipulations du plan de BSPCE et en fonction de la situation financière et la valorisation de la société au capital de laquelle les bons donnent accès.

5-2 Conditions pour les BSA et les Stocks Options

La loi ne précise aucun plafond en ce qui concerne le pourcentage du capital social concerné par des **BSA** ou **Stock Options**.

La loi ne donne pas non plus de délai minimum ou maximum à fixer pour la souscription d'actions par **BSA** ou **Stock Options** mais un juge peut considérer comme déraisonnable certaines durées.

La loi ne soumet l'exercice des **BSA** et des **Stocks Options** à aucune condition d'exercice. L'émission de **BSA** comme de **Stocks Options** peut néanmoins parfaitement intégrer de telles conditions lesquelles seront généralement résumées dans le plan d'émission des **BSA** ou des **Stocks Options**. S'agissant des conditions qui peuvent être prévues elles sont librement déterminées dans le cadre de la décision d'émission sous les mêmes réserve qu'en matière d'attribution de **BSPCE** ou d'**AGA** (i.e. caractère non potestatif des éventuels objectifs).

Nous pouvons donc reprendre le catalogue (non exhaustif) évoqué pour les **BSPCE** :

La présence du bénéficiaire dans la société à la date d'exercice, le respect d'un mécanisme de *vesting*. Le plan pourra par exemple prévoir que l'exercice aura lieu par tranche à chaque date d'anniversaire de l'attribution ou selon tout autre calendrier tel que déterminé par le plan, l'atteinte par la société d'objectifs économiques (niveau de chiffre d'affaires, de résultat d'exploitation ou tous autres agrégats financiers), la réalisation d'une sortie (i.e. changement de contrôle de la société ou cession de l'intégralité du capital et des droits de vote de la société).

5-3 Conditions pour les actions gratuites

On distingue les conditions d'attribution des actions gratuites des critères d'attribution de ces dernières.

Les conditions d'attribution sont constituées par la période d'acquisition et la période de conservation dans la limite rappelée plus haut d'une durée minimale globale de 2 ans.

Les critères d'attribution sont facultatifs et peuvent être librement déterminés par le président dans le cadre du règlement du plan d'attribution d'actions gratuites sous les mêmes réserves que celles applicables aux **BSPCE** :

Nous pouvons donc reprendre le catalogue (non exhaustif) :

La présence du bénéficiaire dans la société à la date d'exercice, le respect d'un mécanisme de *vesting*. Le plan pourra par exemple prévoir que l'exercice aura lieu par tranche à chaque date d'anniversaire de l'attribution ou selon tout autre calendrier tel que déterminé par le plan, l'atteinte par la société d'objectifs économiques (niveau de chiffre d'affaires, de résultat d'exploitation ou tous autres agrégats financiers), la réalisation d'une sortie (i.e. changement de contrôle de la société ou cession de l'intégralité du capital et des droits de vote de la société).

6) Comment encadrer la détention du capital par les bénéficiaires d'AGA, de BSPCE, de BSA ou de Stocks Options ?

Parce qu'ils sont des associés futurs, il peut être nécessaire d'encadrer les modalités de transfert par les bénéficiaires d'**AGA**, de **BSPCE**, de **BSA** ou de **Stocks Options**, des titres qu'ils détiennent ou viendront à détenir.

Concernant les **BSPCE**, non cessibles par leur bénéficiaire. Ce n'est qu'à compter du jour où il aura exercé ses bons que le bénéficiaire sera titulaire d'actions librement cessibles sous réserve des stipulations statutaires.

Les **BSA** sont librement cessibles dès leur émission sous réserve des stipulations statutaires. S'agissant des actions gratuites, celles-ci sont librement cessibles à l'expiration, le cas échéant, de la période de conservation.

Afin de se prémunir contre la cession des **BSA**, des actions émises sur exercice des **BSA** ou des **BSPCE** ou des actions gratuites des bénéficiaires d'**AGA**, à l'issue de la période de conservation, les statuts pourront intégrer des clauses relatives aux transferts de titres (clause d'agrément, clause de préemption, etc.) lesquelles ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des associés.

Les actions reçues pourront également relever d'une catégorie spécifique intégrant ces contraintes, l'intérêt d'une catégorie spécifique est également de pouvoir précisément ces titres dans un pacte d'associé à l'adhésion duquel l'accès au capital peut être conditionnée. Un pacte pourra prévoir par exemple la faculté pour les fondateurs de racheter les actions détenues par les bénéficiaires en cas de perte de la qualité de salarié ou de mandataire social, une clause de sortie commune forcée, un mécanisme de valorisation.

7) Quel est le coût du recours aux BSA, BSPCE et AGA pour la société ?

Sur le plan social, le recours aux BSA et aux BSPCE n'engendre aucune cotisation patronale pour la société.

7.1 AGA

7.1.1 Cotisations sociales sur salaires

L'avantage tiré de l'attribution des **AGA** est exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale à condition pour les entreprises de notifier à l'Urssaf l'identité des salariés ou mandataires sociaux auxquels des actions gratuites ont été attribuées au cours de l'année civile précédente, ainsi que le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux. Ces mentions sont à porter sur la DSN (CGI annexe III art. 39 2° -j) qui devrait servir, comme pour la DADS (Circ. Acoss 19 du 28-3-2013), de support de notification.

L'exonération s'applique également aux prélèvements dont l'assiette est définie par référence à celle des cotisations de sécurité sociale (cotisations d'assurance chômage, de retraite complémentaire Arrco et Agirc, etc.) ainsi qu'au forfait social.

Le fait générateur de l'accomplissement de la notification par l'employeur est la date d'expiration de la période d'acquisition, pour les attributions d'actions gratuites, et la date de la levée de l'option, pour les stock-options (Circ. Acoss 19 du 28-3-2013).

Si les conditions d'exonération ne sont pas respectées, l'employeur est tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales, y compris pour leur part salariale. L'assiette est alors constituée par la valeur des actions à la fin de la période d'acquisition (Circ. Acoss 48 du 6-3-2007) sans application, pour la CSG et la CRDS sur revenus d'activité lorsqu'elle est due, de la déduction forfaitaire pour frais

7-1.2 Contribution patronale spécifique (à la charge de la société)

L'avantage tiré de l'attribution des **AGA** est soumis à une contribution patronale. La contribution patronale est due au taux de 20 %.

L'assiette de cette contribution s'applique sur la valeur des actions attribuées gratuitement à la date d'acquisition définitive. Cette contribution patronale est exigible le mois suivant la date d'acquisition des actions par le bénéficiaire. Si le bénéficiaire ne remplit pas les conditions lui permettant d'acquérir définitivement les actions qui lui ont été attribuées à titre gratuit, le coût pour la société est donc nul.

Les petites et moyennes entreprises répondant à la définition donnée à l'annexe à la recommandation 2003/361 sur la définition des micro, petites et moyennes entreprises sont exonérées de cette contribution si, à la date de la décision d'attribution :

- elles n'ont procédé à aucune distribution de dividendes depuis leur création ;
- ces actions sont attribuées dans la limite, par salarié, du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 39 228 € en 2017). Cette limite s'apprécie en faisant masse des actions gratuites dont l'acquisition est intervenue pendant l'année en cours et les 3 années précédentes ;
- elles ont respecté le règlement 1407/2013 du 18-12-2013 concernant les aides de minimis.

Elle est à déclarer sous le code type de personnel (CTP) 551 CONTRIB ATTRIB ACTIONS GRATUITES.

L'ensemble de ces conditions doit être vérifié à la date de la décision d'attribution.

7.1.3 Contribution salariale spécifique (à la charge du bénéficiaire)

Les actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une assemblée générale à compter du 31-12-2016 sont soumises à la contribution sociale salariale sur la fraction du gain d'acquisition excédant 300 000 €.

La contribution due par les bénéficiaires est égale à 10 % de la plus-value d'acquisition (différence entre la valeur du titre lors de la levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat).

C'est la cession des actions qui déclenche l'exigibilité de cette contribution, recouvrée par les services fiscaux.

7.1.4 Prélèvements sociaux (CSG/CRDS) (à la charge du bénéficiaire)

Pour les actions gratuites attribuées en vertu d'une décision de l'assemblée générale accordée à compter du 31-12-2016 :

Pour le gain d'acquisition dans la limite de 300.000 euros : cet avantage est soumis à la CSG et à la CRDS (et autres prélèvements) sur revenus du patrimoine (17,2% au 1^{er} janvier 2018).

Pour la fraction dépassant cette limite : cet avantage est soumis à la CSG et à la CRDS (et autres prélèvements) sur revenus d'activité.

Les règles de recouvrement sont celles des prélèvements sur revenus du patrimoine pour l'ensemble du gain (Loi 2016-1917 du 29-12-2016 art. 61), les prélèvements sociaux sont donc exigibles à la cession des actions reçues.

A noter : la déduction forfaitaire pour frais professionnels de 1,75 % n'est pas applicable (article L 136-2, I, al. 2 du CSS).

La part déductible de la CSG (si le gain est imposé au barème progressif de l'impôt sur le revenu) est portée de 5,1 % à 6,8 %.

7.1.5 Impôt sur le revenu (à la charge du bénéficiaire)

a) Imposition du gain d'acquisition

Ce gain correspond à la valeur des actions lorsqu'elles ont été gratuitement attribuées

Le projet de Loi de finances 2018 modifie les modalités d'imposition du gain d'acquisition dont le montant annuel est inférieur à 300 000 €, en le soumettant à un nouvel abattement unique de 50%, quelle que soit la durée de détention effective des titres. Ce « nouveau » régime ne sera toutefois applicable qu'aux attributions autorisées par une assemblée postérieure à la publication de la Loi de Finances pour 2018 et ne s'appliquera que dans la limite annuelle de 300 000 € de gain d'acquisition.

Le PFU ne s'applique pas au gain d'acquisition qui est taxé au taux progressif d'impôt sur le revenu.

A noter que les dispositions spécifiques introduites en cas de départ à la retraite (notamment la possibilité de faire valoir un abattement fixe de 500 000 €) pourront également s'appliquer, sous certaines conditions, aux actions gratuites.

La fraction du gain d'acquisition qui excède la limite de 300.000 € est imposée comme un salaire, selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu.

b) Imposition du gain de cession

Ce gain correspond à la différence entre le prix de vente final des actions et leur valeur lorsqu'elles ont été gratuitement attribuées.

Ce gain est soumis au Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) au taux fixe de 30% (composé de 17,2% de prélèvements sociaux et de 12,8% d'impôt sur le revenu).

Aucune fraction de la CSG n'est déductible.

7.2 STOCKS OPTIONS

7.2.1 Contribution patronale spécifique (à la charge de la société)

a) Taux

Le taux de cette contribution est de 30 % pour les options consenties effectuées depuis le 11 juillet 2012.

b) Base de calcul

La contribution patronale est calculée au choix de l'employeur :

- Soit sur la juste valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales,
- Soit sur 25 % de la valeur des actions à la date de décision d'attribution.

Ce choix est exercé par l'employeur pour la durée de l'exercice pour l'ensemble des options de souscription ou d'achat d'actions qu'il attribue ; il est irrévocable durant cette période.

c) Paiement

Cette contribution est exigible le mois suivant la date de la décision d'attribution des options. Pour les options consenties depuis le 11 juillet 2012, la contribution patronale au taux de 30 % doit être déclarée sous le code type de personnel : **CTP 544**.

7.2.2 Contribution salariale (à la charge du bénéficiaire)

a) Taux

Le taux de cette contribution est de 10 %.

Le montant des gains issus d'options sur titres soumis à la contribution salariale doit être déclaré sur la case spécifique de la déclaration complémentaire de revenus n° 2042 C (CERFA n° 11222).

b) Base de calcul

La contribution salariale est calculée sur le gain de levée d'option ("avantage") qui correspond à la différence entre la valeur réelle de l'action à la date de la levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat de l'action (prix d'exercice).

c) Paiement

Le gain de levée d'option est imposé l'année de la vente des actions reçues en exercice de l'option.

7.2.3 Impôt sur le revenu (à la charge du bénéficiaire)

a) Gain de levée d'option.

Le gain de levée d'option est imposé l'année de l'exercice des options selon le régime applicable aux traitements et salaires (barème progressif de l'impôt sur le revenu).

Par ailleurs, le gain de levée d'option est soumis aux prélèvements sociaux dues au titre des revenus d'activité : 17,2% à compter de 2018, dont une fraction déductible de 6,8%.

b) Plus-value de cession

La plus-value de cession correspondant à la différence entre le prix d'exercice de l'option et le prix de vente de l'action reçue, est imposée l'année de la vente par application du PFU (prélèvement forfaitaire unique) au taux de 30%.

7.3 BSA

Les gains de cession des BSA eux-mêmes sont soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

La plus-value réalisée en cas de cession des titres acquis par l'exercice des **BSA** est soumis au régime du prélèvement forfaitaire unique (PFU) au taux de 30%, dans ce cas il n'y a pas de fraction déductible de la CSG.

Dans les deux cas de plus-values, il faut aussi compter les prélèvements sociaux (17,2% à compter de 2018).

7.4 BSPCE

Avec la mise en œuvre du prélèvement forfaitaire unique (PFU), le projet de loi de Finances pour 2018 aligne le taux d'imposition applicable aux **BSPCE** au PFU, soit au taux global de 30 %, lorsque le bénéficiaire exerce son activité professionnelle depuis au moins trois ans dans la société.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire exerce son activité professionnelle depuis moins de trois ans dans la société à la date de cession des actions, le gain d'exercice (à savoir la différence entre la valeur de marché du titre au jour de l'exercice du bon et le prix d'exercice) sera imposé dans la catégorie des traitements et salaires.

Ce gain sera également soumis aux prélèvements sociaux (à noter toutefois que l'assujettissement aux prélèvements sociaux de ce gain sur les revenus du patrimoine ou d'emploi n'est pour le moment pas prévu par les textes). L'imposition du gain d'exercice est donc alourdie.

La plus-value de cession (à savoir la différence entre le prix de cession et la valeur de marché du titre à l'exercice) sera quant à elle soumise aux dispositions du PFU (soit 30 %). Ces nouvelles dispositions sont applicables aux **BSPCE** attribués à compter du 1er janvier 2018.

Lorsque les gains sont réalisés par des personnes non domiciliées en France, une retenue à la source s'applique.

Ces gains ne sont pas pris en compte pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Ils échappent donc aux cotisations et contributions sociales sur les salaires.

La société émettrice doit délivrer au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant celle au cours de laquelle des titres sont souscrits en exercice des bons un état individuel à chaque souscripteur qui le conserve afin de le présenter à l'administration fiscale sur demande.

Par ailleurs, le souscripteur mentionne sur sa déclaration de revenus le nombre, la date d'acquisition et la fraction du gain imposable pour les titres acquis de source française. Les déclarations à destination du service des impôts s'opèrent sur la déclaration des salaires.

Si les conditions prévues par l'article 163 bis G du CGI ne sont pas réunies (voir plus haut les « sociétés éligibles »), les gains nets réalisés lors de la cession des titres souscrits en exercice des bons constituent un complément de salaire soumis à l'impôt sur le revenu en tant que tel, compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et dans celle des taxes et participations assises sur les salaires.

8) Quelle formule choisir entre BSA, BSPCE, AGA, Stocks Options ?

Le choix du mécanisme d'intéressement dépendra d'abord de la qualité du bénéficiaire. A défaut d'être salarié ou mandataire social de la société, ce dernier sera exclu du régime des **AGA**, des **BSPCE** et des **Stocks options**.

Se posera aussi la question du coût du mécanisme pour la société. Le coût étant nul en ce qui concerne les **BSPCE** et les **BSA** à la différence des **AGA** et des **Stocks Options**.

Le coût doit également être envisagé d'un point de vue chronologique, car une partie est parfois anticipés dès l'attribution des bons ou options (cas des **AGA** et des **Stocks Options**) sans attendre la cession effective des actions sous-jacentes.

Le risque attaché au mécanisme retenu ne devra pas être négligé. A cet égard, la loi encadre clairement certains mécanismes afin qu'ils ne soient pas imposés en tant que traitements et salaires mais qu'ils bénéficient de régimes sociaux et fiscaux plus favorables. C'est le cas des **AGA** et des **BSPCE** qui offrent une sécurité fiscale et sociale appréciable.

Les **BSA** n'étant pas directement destinés à l'intéressement des salariés ou des mandataires sociaux, l'administration fiscale peut, dans certaines conditions, venir requalifier le gain réalisé par le bénéficiaire grâce aux **BSA** qui lui auront été attribués. En cas de requalification, l'imposition est effectuée au barème progressif de l'impôt sur le revenu. Aussi, l'URSSAF pourrait également réclamer les cotisations patronales et salariales à la société dans la mesure où les plus-values ainsi réalisées auront été requalifiées en traitements et salaires.

En amont l'attribution d'action est extrêmement encadrée et doit faire l'objet d'une autorisation par l'assemblée générale. Un rapport précisant la durée du mécanisme, le prix, les bénéficiaires doit également être préparé avec beaucoup de rigueur. Par la suite, l'exercice de ces mécanismes est surveillé de très près par l'administration fiscale et l'URSAFF.

En effet, les services fiscaux peuvent requalifier la valeur ses actions en rémunération et leur appliquer le barème progressif de l'Impôt sur le revenu. En cas de requalification en salaire, l'URSAFF pourra engager une procédure de redressement pour le paiement des cotisations sociales dues.