

# CATALOGUE DES MISSIONS DE MANAGEMENT PACKAGE

Valorisez vos managers clés  
en renforçant leur  
engagement et en  
partageant votre succès !

## NOTRE OFFRE

- ✓ Intéressement au capital
- ✓ Fidélisation des managers clés
- ✓ Implication récompensée
- ✓ Participation au capital
- ✓ Alignement des intérêts économiques
- ✓ Renforcement de l'engagement





# Sommaire

---

- P.3** Le Management **Package**
- P.4** La prime **d'intéressement**
- P.5** La prime **de participation**
- P.6** Les actions **gratuites**
- P.8** Les **stocks options**
- P.10** Les **BSPCE**

# Le Management Package

Le management package est un outil d'intéressement au capital, principalement en faveur d'hommes clés à raison de leurs qualités opérationnelles.

L'objectif est de fidéliser les collaborateurs jouant un rôle stratégique dans la société afin qu'ils soient davantage associés aux performances réalisées par la société. Le manager est ainsi récompensé au titre de son implication dans l'entreprise en lui permettant d'entrer au capital.

Ainsi, le management package vise à aligner les intérêts économiques des opérationnels, ou des managers, sur ceux des actionnaires.



## Notre accompagnement

### Phase préalable :

- Présentation du projet adapté à votre situation
- Proposition de différentes solutions

### Mise en place d'un plan d'action :

- Accompagnement personnalisé avec une relation client en mode projet
- Un rétro planning fixant le calendrier des opérations
- Un mode de communication simplifié intégrant les différents intervenants
- Un état de suivi de l'avancement du projet
- Une coordination unique avec les différents acteurs

### Notre mission

- Élaboration d'une note de synthèse
- La rédaction des actes juridiques



## Les avantages

- Fidéliser les top managers et/ou les salariés
- Impliquer les collaborateurs dans la croissance de l'entreprise
- Rendre possible l'accès au capital
- Régime fiscal de faveur pour les salariés
- Opérations non soumises à charges sociales
- Organisation de la mission de A à Z par le cabinet
- Un planning maîtrisé



## Les bénéfices

- Sécuriser l'activité de la société
- Faciliter la transmission de l'entreprise
- Gain fiscal et social

# Outils à Destination du Salariat



## Prime d'Intéressement

### Modalités de mise en place :

L'Intéressement peut être instauré par l'employeur de différentes manières : via une convention ou accord collectif au niveau professionnel ou de branche, par un accord avec les représentants syndicaux, par un accord au sein du CSE, par un projet d'accord adopté par référendum ou par décision unilatérale pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Salariés concernés :

L'intéressement s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Toutefois, il est possible d'exclure les salariés de l'entreprise ayant une ancienneté inférieure à 3 mois.

### Répartition de l'intéressement :

L'intéressement est réparti de manière uniforme, proportionnellement au salaire du salarié, ou à la durée de présence dans l'entreprise, ou bien une combinaison des deux.

### Respects des délais de procédure :

L'employeur doit respecter les délais de conclusion et de dépôt de l'accord pour pouvoir bénéficier des exonérations : l'accord d'intéressement doit être conclu dans les 6 premiers mois du premier exercice de calcul (ex: pour un exercice débutant le 1er janvier 2022, l'accord doit être conclu au plus tard le 30 juin 2024).



## Les avantages

- Possibilité d'intégrer le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé, ou partenaire lié par un Pacs, sous conditions.
- Liberté de choix dans la formule de calcul
- Liberté de choix dans la répartition du montant
- Avantages sociaux et fiscaux pour l'entreprise (exonération des charges patronales, exonération du forfait social de 20%,...)
- Avantages sociaux et fiscaux pour les salariés (Exonération de charges salariales, d'impôt sur le revenu sous certaines conditions,...)
- Possibilité de compléter l'intéressement par un supplément d'intéressement

# Outils à Destination du Salariat



## Prime de Participation

### Modalités de mise en place :

Les entreprises peuvent conclure un accord de Participation par convention collective ou accords collectifs au niveau professionnel, par accord avec les représentants syndicaux, par accord d'entreprise négocié avec un CSE ou bien par référendum.

### Salariés concernés :

La participation s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Toutefois, il est possible d'exclure des salariés de l'entreprise ayant une ancienneté inférieure à 3 mois.

### Répartition de la participation :

La participation est répartie de manière uniforme, proportionnellement au salaire du salarié, ou à la durée de présence dans l'entreprise, ou bien une combinaison des deux.

### Respects des délais de procédure :

L'employeur doit respecter les délais de conclusion et de dépôt de l'accord pour bénéficiaire des exonérations. La signature doit avoir lieu dans l'année suivant la clôture de l'exercice (formule légale).



## Les avantages

- Possibilité d'intégrer le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé, ou partenaire lié par un Pacs, sous conditions.
- Liberté de choix dans la formule de calcul (uniquement s'il existe une mise en place volontaire avec une formule plus avantageuse que la formule légale)
- Liberté de choix dans la répartition du montant
- Avantages sociaux et fiscaux pour l'entreprise (exonération de cotisations, exonération du forfait social de 20%,...)
- Avantages sociaux et fiscaux pour les salariés (Exonération de charges salariales, d'impôt sur le revenu sous certaines conditions,...)

Conformément aux dispositions de l'article L.3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

À partir du 1er janvier 2024, les entreprises de 11 à moins de 50 salariés devront également partager les bénéfices, si certaines conditions sont réunies : bénéfice net  $\geq$  à 1% du CA et absence de PPV sur les 3 derniers exercices, et être constituées en société. Si ces critères sont remplis, l'employeur devra mettre en place soit de la participation, soit de l'intéressement, soit un plan d'épargne, soit une PPV.



# Outils à Destination des Managers

## Attribution d'Actions Gratuites

AGA (art. L225-197-1 du Code de Commerce)



### Définition

Une société par actions, en France ou à l'étranger, peut attribuer gratuitement des actions à ses salariés, sous conditions. Les avantages sont généralement imposables, mais un régime fiscal avantageux peut s'appliquer si les conditions de l'article L225-197-1 du Code de commerce sont remplies. Si les conditions ne sont pas toutes remplies, l'attribution est considérée comme un complément de salaire et est imposable. Les conditions incluent une décision de l'Assemblée Générale Extraordinaire, une limite de 10% du capital social en actions attribuées, une durée d'acquisition d'au moins un an, et une durée minimale de conservation d'au moins 2 ans. Les actions peuvent être transférées sur un Plan Epargne Entreprise après la période d'acquisition.

### Taux de la contribution patronale



La cotisation patronale sur les actions attribuées gratuitement passe de 30 % à 20 % pour les décisions prises après la loi de Finances pour 2018. La contribution est payable le mois suivant l'acquisition des actions par le bénéficiaire, avec une période d'acquisition minimale d'un an à partir de la date d'attribution. La contribution au taux de 20 % ne sera exigible qu'après le 31 décembre. La contribution patronale s'applique sur la valeur, à leur date d'acquisition, des actions attribuées.

### Attribution



Les attributions d'actions gratuites sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et CRDS, et des autres cotisations (forfait social, versement mobilité, assurance chômage...).

En revanche, l'attribution d'actions gratuites entraîne pour l'employeur le versement d'une contribution patronale.

## Employeurs dispensés



Les PME de moins de 250 employés et avec un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros ou un total de bilan annuel inférieur à 43 millions d'euros ne sont pas tenues de payer la contribution patronale si elles n'ont pas distribué de dividendes. La valeur des actions gratuites attribuées est imposable lors de la vente des actions.



## Cession des titres

Il n'y a pas de charges ou de contributions sur la cession des AGA au niveau social.

Néanmoins au niveau fiscal, la plus-value réalisée est égale à la différence entre le prix cession des actions gratuites et leur valeur réelle au jour de leur acquisition effective.

La plus-value de cession est imposée au taux de 12,8 %, sauf si le contribuable opte pour l'imposition de l'ensemble de ses revenus et gains mobiliers au barème progressif.

Dans les deux cas, elle peut bénéficier de l'abattement fixe de 500 000 € prévu en faveur des dirigeants de PME qui partent à la retraite, si les titres ont été détenus pendant au moins un an.

En cas d'option pour l'imposition au barème et si les titres ont été acquis avant 2018, la plus-value peut bénéficier de l'abattement pour durée de détention (de droit commun ou renforcé). L'abattement pour durée de détention ne peut pas se cumuler avec l'abattement fixe.

La plus-value (avant application des abattements, le cas échéant) est en outre soumise aux prélèvements sociaux au taux de 17,2%.

# Outils à Destination des Managers

## Les Stock Options



### Définition

Le mécanisme des options de souscription ou d'achat d'actions (options sur titres ou "stock-options") offre aux salariés et dirigeants (président du conseil d'administration, directeur général, membres du directoire, etc.) d'une société par actions la possibilité de souscrire ou d'acheter des titres de cette société à un prix qui est fixé définitivement le jour où l'option est offerte. Lorsque votre société vous attribue des actions, le prix fixé peut être inférieur au prix réel : il s'agit d'un rabais.

Dans ce dispositif, on distingue trois étapes :

- l'attribution des options : c'est la décision d'offrir à certains bénéficiaires la possibilité d'acquérir un nombre d'actions dans un certain délai et à un certain prix
- la levée d'option : c'est l'achat des actions
- la cession des titres.

## Les avantages



### ☑ Le rabais

C'est la différence entre la valeur de l'action au moment où l'option est attribuée et le prix d'achat fixé au départ.

### ☑ La plus-value d'acquisition

C'est la différence entre la valeur de l'action au moment où le bénéficiaire lève l'option et le prix d'achat fixé au départ.

### ☑ La plus-value de cession

C'est la différence entre le prix de cession de l'action et sa valeur à la date de levée de l'option.



À noter qu'à tous ces avantages se rajoute le fait de bénéficier du paiement de dividendes attachés à la propriété et détention de l'action pendant le temps où elle est conservée.





## Attribution

### ☑ Aspect social

- Les options de souscription ou d'achat d'actions ne sont pas soumises aux cotisations de Sécurité sociale, à la CSG, à la CRDS et aux autres cotisations.
- Le taux de la contribution patronale pour les options consenties depuis le 11 juillet 2012 est de 30%.
- Cette contribution doit être payée le mois suivant la date de décision d'attribution des options.
- La contribution patronale est calculée au choix de l'employeur : sur la juste valeur des options ou sur 25% de la valeur des actions à la date de décision d'attribution. Ce choix est irrévocable pendant toute la durée de l'exercice.

### ☑ Aspect fiscal

- Lors de la levée de l'option, le souscripteur peut être imposé sur le rabais excédentaire (différence entre le rabais accordé par l'entreprise et l'exonération d'impôt de 5% appliquée sur la valeur des actions).



## Cession des titres

Les bénéficiaires doivent payer une contribution lors de la cession de l'action, perçue par les impôts. Au titre de l'année de la cession des actions, le gain correspondant à l'avantage tiré de la levée de l'option (acte par lequel vous décidez d'acquérir les actions aux conditions offertes) est taxé à l'impôt sur le revenu. Il en va de même pour la plus-value réalisée lors de la cession de ces titres.

# Outils à Destination des Managers

## Les Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise



### Définition

Les BSPCE ne correspondent pas à des actions, mais ces bons représentent en réalité des droits pour acheter des actions à un prix déterminé lors de leur émission. Si les conditions prévues par le contrat d'émission sont réalisées et le prix de souscription versé, les bons seront convertis en actions.

Un BSPCE est donc :

- un bon d'achat (souvent gratuit ou peu onéreux) ;
- qui donne le droit à son bénéficiaire d'acheter un titre de la société ;
- pendant une période déterminée ;
- à un prix fixé lors de l'attribution du BSPCE.

L'intérêt est grand pour le salarié ou le dirigeant et cela les encourage à participer au développement de leur entreprise. Si la valorisation de la société augmente, l'achat de titres de la société sera fait à un prix largement inférieur à sa valeur !

### Les avantages



#### Pour les entrepreneurs sans trésorerie initiale attractive :

- Coût nul pour l'entreprise
- Pas d'impôts ni de cotisations sociales liées aux BSPCE pour les entreprises respectant les conditions d'attribution
- Bon outil de levée de fonds pour développer les entreprises, notamment les start-ups.
- Pas de limite de pourcentage de capital par salarié au moment de l'attribution
- Attraction et fidélisation des talents, en les impliquant dans le développement et la croissance de l'entreprise

#### Pour les salariés :

- Renforcement du sentiment d'appartenance
- Prix attractifs lors de l'achat d'actions et plus-value avantageuse à la revente.

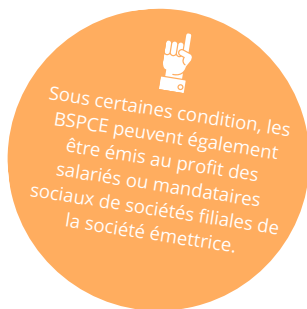
#### Deux avantages majeurs par rapport à la prime de rémunération :

- Pas de versement d'argent par l'entreprise au salarié.
- Incitation à la performance car le BSPCE n'a d'intérêt pour le salarié que si la valeur des actions de l'entreprise augmente.



## Qui peut bénéficier de BSPCE ?

Les seuls bénéficiaires des BSPCE sont : les salariés, les dirigeants soumis au régime fiscal des salariés, et les mandataires sociaux (président du conseil d'administration, directeur général, membres du directoire,...)



## Attribution et fonctionnement

Pour les BSPCE, le fonctionnement se divise en 3 phases :

- L'attribution des bons aux collaborateurs
- L'exercice des bons par les collaborateurs
- La vente des actions acquises par les collaborateurs

L'émission des BSPCE n'entraîne pour l'employeur aucun paiement d'impôts ou de charges sociales.



## Cession des titres

### Aspect social

Dans tous les cas, 17.2 % de prélèvements sociaux doivent être ajoutés.

### Aspect fiscal

Les BSPCE ont une fiscalité spécifique. En effet, lorsque les actions acquises via des BSPCE sont cédées et qu'une plus-value est réalisée, celle-ci est imposable. Pour connaître le régime d'imposition des BSPCE, il faut regarder la date d'acquisition.

#### **BSPCE attribués avant le 31/12/2017 :**

Moins de 3 ans d'ancienneté à la date de cession : 30 % de taux d'imposition

Plus de 3 ans d'ancienneté à la date de cession : 19% forfaitaire de taux d'imposition

#### **BSPCE attribués à partir du 01/01/2018 :**

Moins de 3 ans d'ancienneté à la date de cession : 30 % de taux d'imposition

Plus de 3 ans d'ancienneté à la date de cession : 12,8% forfaitaire de taux d'imposition



EXPERT - COMPTABLE

## SÉNART

31 rue de la Mare à Tisser  
91280 Saint-Pierre-du-Perray  
01 69 87 72 60

## ÉVRY

41 rue Michel Ange  
91080 Évry-Courcouronnes  
01 81 07 01 20

## BELZ

93 route de Pont Lorois  
56550 Belz  
02 97 55 25 37

## AURAY

17 rue de la Marine - CS 70126  
56401 Auray Cedex  
02 97 29 19 29

## BAUD

Kermestre - Route de Pontivy  
56150 Baud  
02 97 39 10 65



[www.audicer-conseil.com](http://www.audicer-conseil.com)



[info@audicer-conseil.com](mailto:info@audicer-conseil.com)