

# MANAGEMENT PACKAGE ("MP")

JANVIER 2016

## 1 QU'EST-CE QU'UN MP ?

De manière générale, il s'agit d'un instrument financier offert aux dirigeants clés de la société, qui leur permet d'être associés aux côtés des investisseurs financiers ;

## 2 QUAND UN MP PEUT-IL ÊTRE PROPOSÉ AUX MANAGERS ?

- Lors d'une levée de fonds

Pour accompagner le risque financier pris par l'investisseur, qui veillera alors à ce que les managers restent impliqués dans la bonne marche de l'entreprise et s'assureront de leur contribution à la création de valeur ;

- Dans les opérations de LBO (reprise de société avec effets de levier) :

Il est souvent proposé aux managers un droit au capital de la société holding de reprise tout en leur offrant, à terme, la perspective de réaliser une plus-value en cas de réalisation d'un seuil de performance prédéterminé (en pratique, la rentabilité financière de l'opération est le plus souvent fonction du taux de rendement interne (TRI) ou de multiples de sortie)

## 3 EXISTE-T-IL DES DISPOSITIFS LÉGAUX DÉDIÉS AUX MP ?

Oui, les plus connus étant les stock-options (SO), l'attribution d'actions gratuites (AGA) et les BSPCE

## 4 LES DISPOSITIFS LÉGAUX DÉDIÉS AUX MP SONT-ILS ADAPTÉS AUX START-UP ?

Rarement, principalement en raison d'un manque de flexibilité (périodes d'indisponibilité des actions...) et d'une fiscalité peu attractive.

*Ex. : avant la loi Macron, les SO et actions gratuites attribuées depuis le 28 septembre 2012 sont lourdement taxées :*

*- pour l'employeur : contribution patronale de 30% de la valeur de l'action due au jour d'attribution du droit ;*

*- pour le bénéficiaire : contribution salariale de 10%, imposition au barème progressif de l'IR (dont le taux marginal atteint 45%), et prélèvements sociaux de 8% soit au total une imposition globale pouvant atteindre 63%*

## 5 LA LOI A-T-ELLE ASSOULPI CERTAINS DISPOSITIFS LÉGAUX ?

---

Oui, le régime des AGA a été aménagé par la Loi Macron dans un sens favorable aux managers :

- la période d'indisponibilité des titres a été réduite à deux ans (au lieu de quatre) ;
- le coût fiscal de mise en place des AGA a été significativement réduit :
  - pour l'employeur : contribution patronale de 20% de la valeur de l'action remise, avec paiement différé au jour d'acquisition effective du titre (et non plus à la date d'attribution du droit) ;
  - pour le bénéficiaire : la contribution salariale de 10% est supprimée. Le gain d'acquisition suit le même régime fiscal que le gain de cession et permet donc de bénéficier d'abattements pour durée de détention. Les prélèvements sociaux s'appliquent au taux de 15,5 % (au lieu de 8% précédemment).

*L'imposition globale passe donc de 63% à 38% pour bon nombre de bénéficiaires.*

## 6 QU'EST-CE QU'UN BSPCE ?

---

Un BSPCE est un bon donnant au personnel salarié ou dirigeant (s'il est soumis au régime fiscal des salariés) le droit de souscrire des actions de l'entreprise à un prix fixé lors de l'attribution du bon.

Seules les sociétés créées depuis moins de 15 ans et dont le capital répond à certaines conditions peuvent y recourir.

Le gain issu de la cession des titres souscrits est imposé au taux forfaitaire de 19% (30% si les fonctions salariées sont exercées depuis moins de 3 ans) auquel s'ajoutent les prélèvements sociaux de 15,5%, soit une imposition globale de 34,5% (ou 45,5% selon l'ancienneté du salarié).

L'employeur est exonéré de charges sociales.

## 7 QUELS SONT LES AUTRES DISPOSITIFS D'INVESTISSEMENT DONT PEUVENT BÉNÉFICIER LES MANAGERS

---

- Outils d'intéressement conventionnels

Utilisation de valeurs mobilières type actions de préférence, BSA ou ABSA, assez souples et offrant le régime fiscal de plus-values de cession de valeurs mobilières.

Toutefois, le gain de cession du BSA lui-même est lourdement taxé (barème progressif de l'IR sans abattements pour durée de détention + prélèvements sociaux de 15,5%).

En outre, les BSA et actions de préférence ne peuvent plus être souscrits via un PEA depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Enfin, ces outils n'étant pas encadrés par un régime fiscal légal, le risque fiscal y attaché est plus élevé (cf. questions suivantes).

- Autres outils rencontrés en pratique

- le recours aux actions ordinaires reste toujours possible. Il implique toutefois un investissement pécuniaire du manager ;
- alternativement ou cumulativement, la mise en place d'une *management company* peut constituer une solution intéressante, notamment en cas de gestion centralisée des managers ;
- le recours aux actions de préférence à droits réduits, convertibles en actions ordinaires sous condition de délai et/ou rentabilité permet également de bénéficier du régime fiscal des plus-values de cession de valeurs mobilières à partir d'une mise de départ réduite pour le manager ;
- mise en place de mécanismes de *ratchet* (l'investisseur souscrit des obligations convertibles le cas échéant en actions ordinaires permettant une dilution *a posteriori* des managers ; mix actions ordinaires, obligations à parité de conversion ou de remboursement ajustable en fonction de la réalisation ou non des objectifs fixés à l'avance) ;

## 8 QUEL EST LE RISQUE FISCAL ATTACHÉ AUX OUTILS D'INTÉRESSEMENT DES MANAGERS

---

Le risque fiscal est par définition réduit lorsque les dispositifs légaux sont utilisés (BSPCE, AGA...).

Il est à évaluer au cas par cas dans les autres situations, compte tenu de l'évolution de la position de l'administration fiscale, des décisions de justice, et des positions exprimées par le Comité de l'abus de droit fiscal sur ces sujets.

En substance, le principal risque fiscal tient à la possible requalification du gain tiré par le manager au titre de l'outil dont il a bénéficié, en salaires (ou en bénéfices non commerciaux, le cas échéant en revenus de capitaux mobiliers).

## 9 SUR QUI PORTE LE RISQUE FISCAL ?

---

Sur le manager, bénéficiaire de l'outil d'intéressement, dans la mesure où le régime fiscal dont il aura bénéficié (en général, le régime de plus-values de cession de valeurs mobilières) pourra être remis en cause au profit de celui applicable aux rémunérations soumises au barème progressif de l'IR. Des intérêts de retard et éventuelles pénalités peuvent par ailleurs s'appliquer.

En outre, les cotisations de sécurité sociales salariales pourront être réclamées par l'URSSAF.

Mais la société employeur peut également être touchée :

- application des taxes assises sur les rémunérations (taxe d'apprentissage, participation à la formation professionnelle, participation à l'effort-construction...);
- cotisations de sécurité sociale patronales ;
- solidarité éventuelle aux pénalités appliquées au manager (40% pour manquement délibéré, ou 80% pour manœuvres frauduleuses, sur le montant des droits rehaussés).

# 10

## QUELS SONT LES PRINCIPAUX CRITÈRES ADMINISTRATIFS ET JUDICIAIRES AMENANT À UNE POSSIBLE RÉALISATION DU RISQUE FISCAL ?

---

En substance, les rehaussements proposés par l'administration fiscale s'appuient :

1. Sur l'absence de véritable risque capitalistique du manager ;
2. Sur une mauvaise valorisation de l'instrument juridique utilisé ;
3. Sur le fait que l'instrument a été émis en lien direct avec le mandat social et/ou le contrat de travail du bénéficiaire.

Il convient toutefois d'apprécier chaque cas spécifiquement, en fonction du degré de souplesse souhaité par les parties et de leur résilience au risque fiscal.

*« Le présent document ne constitue en aucun cas une consultation, un conseil ou un avis juridique liant de quelque manière que ce soit son auteur ou le GIE 3Carré. Il s'agit d'un document d'information générale présentant de manière non individualisée un certain nombre de dispositifs juridiques. Rapprochez-vous de votre conseil habituel ou contactez 3Carré pour tout complément d'information. »*