

Partage de la création
de valeur entre

ACTIONNAIRES ET SALARIÉS

RECOMMANDATIONS
POUR LA MISE EN ŒUVRE

SOMMAIRE

Avant-propos	3
1. Présentation du dispositif légal du partage de la plus-value	4
1.1. L'Engagement du ou des actionnaires au partage de la plus-value	4
a. Un acte volontaire	4
b. Absence de solidarité entre l'entreprise et l'actionnaire et absence d'obligation pour les actionnaires non partie à l'Engagement	4
c. Neutralisation de l'impact du mécanisme de partage de la valeur sur les autres mécanismes d'alignement d'intérêt notamment avec les dirigeants de l'entreprise	4
d. Formalisation de l'Engagement	4
1.2. Champ d'application du partage de la plus-value	5
a. Entreprises ou groupes d'entreprises	5
b. Salariés bénéficiaires	5
1.3. Matérialisation du partage de la plus-value au travers de l'Abondement	6
a. Modalités de répartition	6
b. Dénouement du partage de la plus-value	6
1.4. Traitement fiscal-social du partage de la plus-value	7
a. Traitement fiscal-social des sommes à répartir par l'actionnaire	7
b. Traitement fiscal-social des sommes réparties aux bénéficiaires	7
2. Description des différentes étapes du mécanisme du partage de la plus-value	8
3. Exemples d'application du partage de la plus-value	10
3.1. Mise en place du partage de plus-value dans le cadre d'un investissement en augmentation de capital	11
3.2. Mise en place du partage de plus-value par un actionnaire propriétaire à 100%	11
3.3. Exemple avec application du plafond de 30% du PASS	12
3.4. Application dans une opération de capital transmission avec plusieurs actionnaires	12
4. Annexes	14
4.1. Récapitulatif des textes de référence relatifs au partage de la plus-value	14
4.2. Modèle de contrat type entre l'actionnaire et l'entreprise	15
4.3. Modalités de mise en place d'un Plan d'épargne entreprise	19
4.4. Cas de déblocage	20
4.5. Régime fiscal et social des sommes versées au titre du partage de plus-value	21

AVANT-PROPOS

France Invest encourage depuis de nombreuses années la mise en place de mécanismes de partage de la création de valeur lié à l'investissement dans une entreprise avec les salariés de celle-ci. Les mécanismes existants (Attribution Gratuite d'Actions, BSPCE, Intéressement, Participation...), s'ils répondent chacun à un besoin spécifique, ne permettaient pas jusqu'à présent de mettre en place un mécanisme simple de partage de la création de valeur à moyen terme entre actionnaires et salariés.

France Invest a donc formulé une proposition offrant aux salariés la possibilité d'être associés au partage de la plus-value lors de la revente des titres d'un actionnaire qui se sera engagé dans cette démarche, sans qu'il leur soit nécessaire d'être eux-mêmes actionnaires.

Cette solution innovante a été concrétisée lors de l'adoption de la loi pour la croissance et la transformation des entreprises (« Loi Pacte ») par des dispositions spécifiques concernant le partage de la plus-value. Ce nouveau mécanisme légal incite ainsi tout actionnaire d'une entreprise non-cotée, sur une base volontaire, à intéresser les salariés aux plus-values qu'il réaliserait en cas de revente de ses titres.

Ce mécanisme prévoit notamment un engagement préalable et facultatif de l'actionnaire, un engagement universel en direction de tous les salariés sous réserve des règles d'ancienneté dans l'entreprise, et enfin un dispositif encadré qui évite tout risque de qualification des sommes réparties issues du partage de la valeur en un élément de rémunération.

Ce partage de la plus-value repose sur le dispositif bien connu de l'abondement qui vient alimenter un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) préexistant.

Nous souhaitons que ce dispositif de partage de la plus-value puisse être mis en œuvre par un maximum d'actionnaires dans un maximum d'opérations d'investissement.

Pour mieux vous permettre de l'appréhender, France Invest publie ce guide dédié au partage de la plus-value créée.

Son objet est de vous présenter de manière didactique ce nouveau mécanisme et de vous accompagner dans sa mise en œuvre grâce à une boîte à outils comprenant des modèles de contrat, des exemples chiffrés, des recommandations de mise en œuvre et un histogramme décrivant chaque étape.

Ce guide a été réalisé avec l'aide de Mesdames Candice Brenet, Anne Lemerrier, April Tisser et France Vassaux et de Messieurs Christophe Deldycke, Edouard Chapellier, Louis Godron, Pierre Le Tanneur et Jonathan Zafrani que je remercie vivement pour le temps qu'ils y ont consacré et l'énergie qu'ils y ont mise.

Ce guide continuera à vivre et à évoluer en fonction des retours d'expérience de tous qui se sont attachés à promouvoir et utiliser ce nouvel outil.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Dominique Gaillard, *Président de France Invest*



Présentation du dispositif légal du partage de la plus-value

Le partage de la plus-value est un mécanisme légal reposant sur un acte volontaire d'un ou plusieurs actionnaires (familiaux, financiers ou industriels) de partager à l'issue de la cession ou du rachat de titres une partie de la plus-value avec l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il se matérialise par un engagement sous la forme d'un contrat conclu entre le ou les actionnaires concernés et l'entreprise, à charge pour l'entreprise de répartir la partie de la plus-value versée sous la forme d'un abondement à l'ensemble des salariés.

1.1. L'engagement du ou des actionnaires au partage de la plus-value

a. Un acte volontaire

L'Engagement est un acte volontaire qui se traduit par l'engagement unilatéral d'un ou plusieurs actionnaires de confier à une entreprise une partie de la plus-value réalisée par ledit ou lesdits actionnaires lors de la cession de tout ou partie de ses titres, à charge pour elle de l'allouer à un Plan d'Épargne Entreprise (PEE).

b. Absence de solidarité entre l'entreprise et l'actionnaire et absence d'obligation pour les actionnaires non partie à l'Engagement

L'Engagement ne crée ni de solidarité entre l'entreprise et/ou toute entreprise de son groupe et l'actionnaire signataire d'un tel Engagement, ni d'obligation pour l'actionnaire direct ou indirect non partie à un Engagement ; ni de relation d'employeur ou de co-employeur entre l'actionnaire signataire d'un Engagement, avec une entreprise et les salariés ou mandataires sociaux de cette entreprise (ni de toute entreprise de son groupe).

c. Neutralisation de l'impact du mécanisme de partage de la valeur sur les autres mécanismes d'alignement d'intérêt notamment avec les dirigeants de l'entreprise

Le partage de la plus-value ne doit pas avoir d'impact sur les autres mécanismes de partage de la création de valeur notamment ceux négociés avec les dirigeants et le management de l'entreprise (« management package »).

d. Formalisation de l'Engagement

L'Engagement prend la forme d'un contrat de partage de la plus-value conclu entre tout actionnaire et l'entreprise concernée qui s'engage à transférer à l'ensemble des salariés concernés le montant résultant de cet Engagement de partage, dont elle déduira les charges fiscales et sociales que ce transfert engendre.

Ce contrat a pour objet de définir les conditions et modalités de la répartition entre les salariés des sommes résultant de l'Engagement. Il comprend notamment les mentions suivantes :

- Durée minimale de 5 ans du contrat ;
- Champ d'application ;
- Modalités de calcul des sommes rétrocédées tenant compte de l'évolution de la valeur des titres cédés entre leur jour d'acquisition et le jour de cession des titres et qui ne peuvent excéder 10 % du montant de la plus-value (y compris complément de prix). Il est possible de prévoir des conditions par exemples un TRI minimum ;
- Conditions d'information des salariés ;
- Modalités du règlement de différends qui pourraient survenir ;
- Durée minimale entre la conclusion du contrat et la cession des titres, **qui ne peut être inférieure à trois ans.**

La signature du contrat de partage de la plus-value est soumise à la condition de l'existence préalable dans chaque entreprise d'un PEE.

RECOMMANDATION

Il convient de mettre en place dans l'entreprise ou les entreprises concernées un PEE préalablement à la conclusion de l'engagement de partage de la plus-value par le ou les actionnaires.

Rappelons que :

- La mise en place d'un tel plan d'épargne est négociée par le ou les dirigeants de l'entreprise avec les instances de représentation des salariés prioritairement ;
- En cas d'échec des négociations, l'employeur retrouve la faculté de mettre en place un PEE par voie unilatérale ;
- La mise en place d'un PEE ne nécessite pas la mise en place préalable d'un accord d'intéressement ni d'un accord de participation.

Ce contrat prévoit les conditions dans lesquelles le partage de la plus-value est réalisé et notamment les critères de déclenchement du partage. En cela, le montant de la plus-value à partager doit avoir un caractère aléatoire. L'application de ce mécanisme ne garantit pas qu'un montant minimum sera effectivement distribué aux salariés.

1.2. Champ d'application du partage de la plus-value

a. Entreprises ou groupes d'entreprises

Toute entreprise, quelle que soit sa taille ou quel que soit son pays d'origine, peut être concernée par le dispositif ainsi qu'un groupe de sociétés.

Lorsque la société concernée contrôle, directement ou indirectement, une ou plusieurs entreprises, l'ensemble de leurs salariés bénéficie de l'engagement de partage de la plus-value.

POINT D'ATTENTION

Le texte ne prévoit pas la limitation aux sociétés françaises. Par conséquent, les filiales étrangères appartenant à un groupe peuvent également bénéficier du dispositif de partage de la plus-value.

Les salariés à l'international devraient bénéficier d'un tel dispositif par le biais d'un plan d'épargne groupe international mais ils seront imposés en fonction de la législation applicable dans leur pays. Toutefois, dans ce cas, les sommes versées seraient traitées comme du salaire (rémunération variable). Il n'y a donc pas d'intérêt pour les salariés étrangers à ce que ces sommes soient bloquées pendant 5 ans.

b. Salariés bénéficiaires

L'Engagement de partage de la plus-value a un caractère collectif et bénéficie par principe à tous les salariés et mandataires sociaux de ou des entreprises concernées.

Les salariés bénéficiaires du partage de la plus-value sont l'ensemble des salariés présents dans la ou les sociétés visées par le partage de la plus-value pendant tout ou partie de la période comprise entre la date de signature de l'Engagement et la date de la cession des titres de la société concernée et qui sont adhérents au PEE au jour de cette cession.

La loi impose deux types de conditions :

- **Une condition de présence dans l'entreprise pendant tout ou partie de la période comprise entre la date de signature de l'Engagement et la date de la cession des titres de la société concernée.** Des précisions sont apportées sur les périodes assimilées à des périodes de présence :
 - Congés maternité ;
 - Périodes de suspension du contrat de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle au sens du droit du travail ;
- **Une condition d'ancienneté dans l'entreprise pendant la période couverte par l'accord de partage de la plus-value ; l'ancienneté requise ne peut être ni inférieure à trois mois, ni supérieure à deux ans.**

À noter : les anciens salariés ayant quitté l'entreprise et toujours adhérents au PEE pourront bénéficier du partage de la plus-value.

1.3. Matérialisation du partage de la plus-value au travers de l'Abondement

a. Modalités de répartition

Les sommes sont réparties entre les salariés bénéficiaires :

- **Soit de manière uniforme**
- **Soit de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise concernée au cours de la période entre la date de signature de l'Engagement et la date de cession des titres ;**
- **Soit encore de manière proportionnelle aux salaires.**

RECOMMANDATION

Un partage de manière uniforme nous semble préférable afin de privilégier les salariés n'ayant pas nécessairement accès à d'autres mécanismes de partage de la valeur.

b. Dénouement du partage de la plus-value

Le dénouement du partage de la plus-value par l'entreprise intervient à la suite de l'opération de cession des titres par l'actionnaire ou les actionnaires concernés.

Délai de versement des sommes à répartir par le ou les actionnaires concernés

Après la cession de tout ou partie des titres détenus par le ou les actionnaires, le montant en résultant est versé dans un délai d'un mois à compter de la date de la cession ou, le cas échéant, à compter de la date de perception d'un complément de prix afférent à cette cession, par le ou les détenteurs de titres cédants à la société.

RECOMMANDATION

Par mesure de simplicité, il est recommandé que dans les cessions utilisant un compte-pivot pour les transferts, les sommes à répartir issues de la plus-value de cession soient directement prélevées du compte pivot et versées à l'entreprise.

Versement des sommes à répartir par l'entreprise

Les sommes à répartir au titre du partage de la plus-value sont versées dans le PEE sous forme d'abondement par l'entreprise, net des sommes que l'entreprise doit prélever pour l'acquittement des charges fiscales et sociales induites.

Les sommes à répartir dans les comptes de l'entreprise sont insaisissables et incessibles.

Cet abondement est soumis à un forfait social en fonction du nombre de salariés de l'entreprise : 0% pour les entreprises de moins de 50 salariés et, au-delà, 20% déduit du montant versé au titre de l'Abondement.

Cet abondement est donc soumis aux mêmes règles que les sommes allouées dans le PEE (durée de détention obligatoire de 5 ans sauf en cas de cas de déblocage anticipé).

RECOMMANDATION

Préalablement à l'engagement du ou des actionnaires, l'entreprise doit avoir mis en place un PEE préexistant (cf. annexe 4.3).

Les sommes réparties issues du partage de la plus-value vont alimenter le PEE.

Cela signifie donc que le salarié bénéficiaire ne pourra pas obtenir un versement direct de ces sommes. Ces sommes versées au PEE sont bloquées pendant une durée d'au moins 5 ans suivant la cession sauf cas de déblocage anticipé (cf. annexe 4.4).

Cette durée de blocage vient s'ajouter à la durée de détention par le ou les actionnaires des titres.

Délai de versement par l'entreprise dans le plan d'épargne entreprise

La répartition et l'attribution par l'employeur aux bénéficiaires doit intervenir dans un délai de 90 jours de la réception du montant. Le cas échéant, le dépassement de ce délai est sanctionné par la majoration des versements dus à chaque bénéficiaire au taux d'intérêt légal ; cette majoration reste à la charge de la société.

Montant maximum versé par l'entreprise à chaque salarié

Les sommes ainsi réparties à chaque salarié ne peuvent excéder 30 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Si on veut utiliser ce mécanisme au-delà du plafond du PASS, les sommes versées seront traitées fiscalement comme un revenu d'activité.

Au 1^{er} janvier 2019, le montant du PASS s'élève à 40 524 € (soit pour l'abondement issu du partage de la plus-value un montant maximum par salarié de 12 157 €).

RECOMMANDATION

Nous recommandons de mettre en place un tel mécanisme pour autant que le montant minimum par salarié raisonnablement atteignable soit au moins de 3 % du PASS correspondant à un montant de 1 216 € et de fixer un montant maximal distribuable par salarié à hauteur de 30 % du PASS correspondant pour l'année 2019 à un montant de 12 157 €.

1.4. Traitement fiscal-social du partage de la plus-value**a. Traitement fiscal-social des sommes à répartir par l'actionnaire*****Régime de plus-values mobilières des personnes morales soumises à l'IS***

Les sommes à répartir issues du partage de la plus-value viennent en diminution du montant des plus-values constatées par l'actionnaire ou les actionnaires et sortent donc du calcul des plus-values de cession de ce même actionnaire.

Régime de plus-values mobilières des personnes physiques soumises à l'IR

Les sommes à répartir issues du partage de la plus-value viennent en diminution du montant des plus-values constatées par l'actionnaire ou les actionnaires et sortent donc du calcul des plus-values de cession de ce même actionnaire, tant au titre de l'IR que des contributions sociales (CSG).

Exonération des droits de mutation

Les sommes à répartir au titre du partage de la plus-value, rétrocédées par l'actionnaire cédant ou les actionnaires cédants, sont exonérées des droits de mutation.

b. Traitement fiscal-social des sommes réparties aux bénéficiaires

Les versements liés au partage de la plus-value sont soumis au même régime social et fiscal que les versements des entreprises au titre de l'abondement.

Les sommes excédant éventuellement 30 % du PASS sont versées directement au salarié bénéficiaire et constituent un revenu d'activité au sens du code de la sécurité sociale imposable à l'impôt sur le revenu.

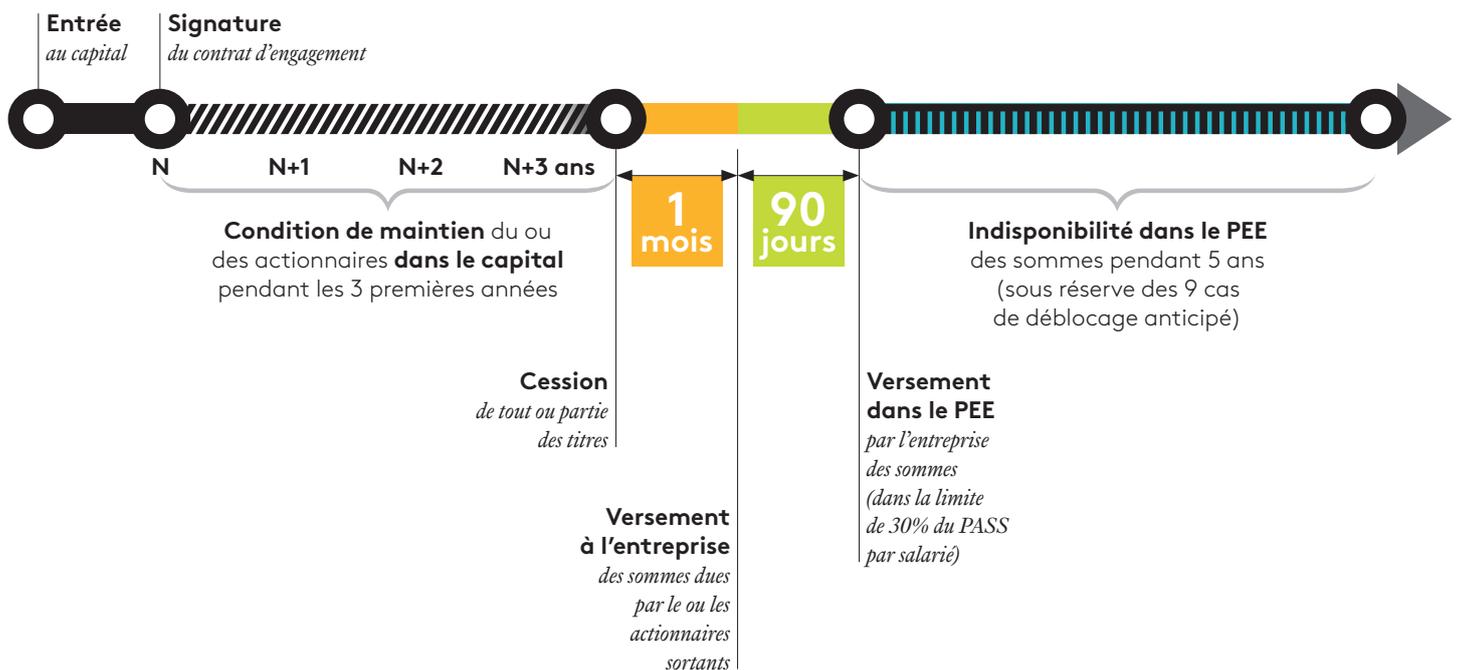
2



Description des différentes étapes du mécanisme du partage de la plus-value

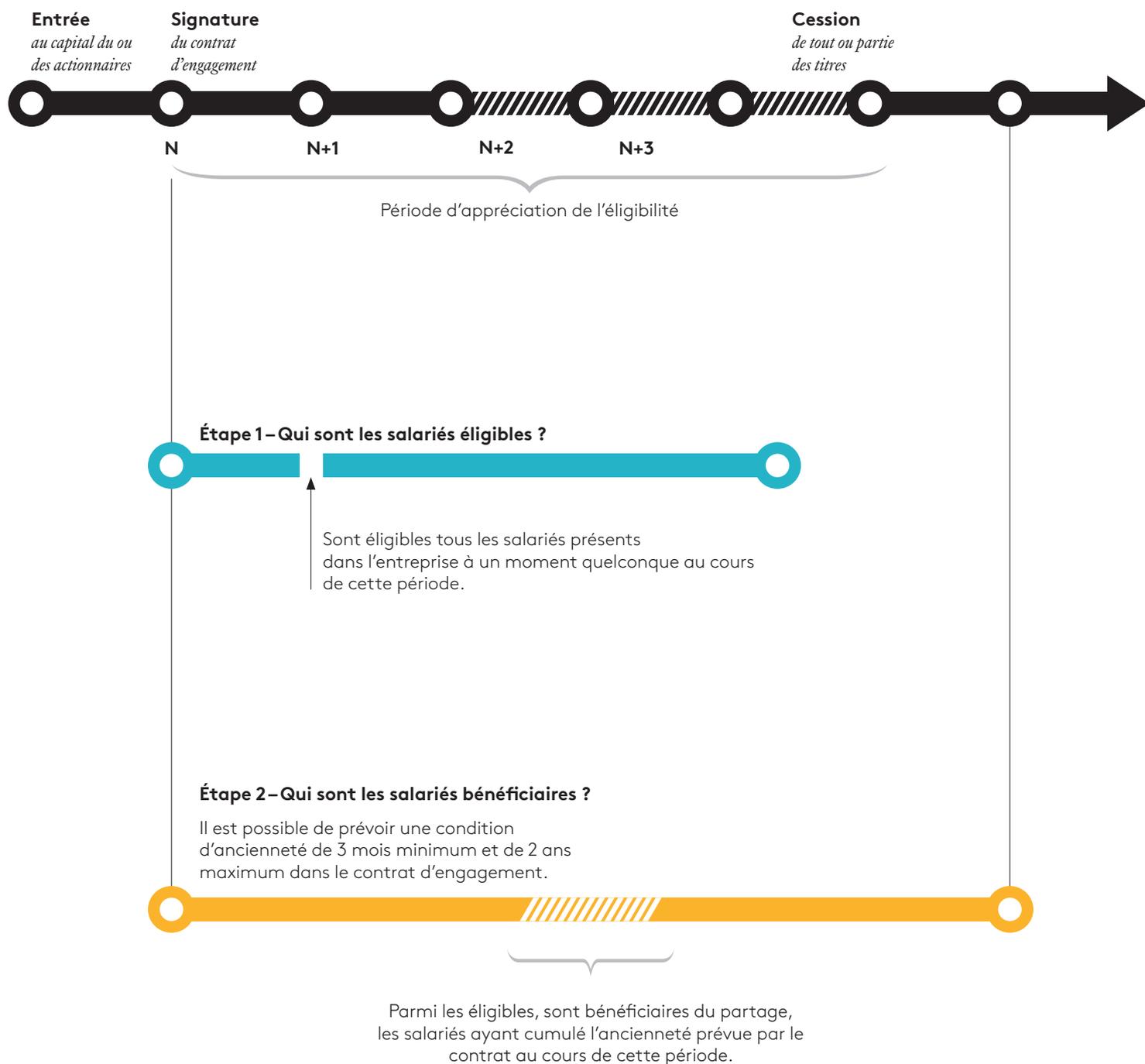
Afin de mieux appréhender le mécanisme du partage de la plus-value, vous trouverez ci-dessous deux schémas illustrant les principales étapes de mise en œuvre du mécanisme du partage de la plus-value ainsi qu'un rappel du périmètre des salariés bénéficiaires.

1 - Les principales étapes du dispositif de partage de plus-value avec les salariés



* Il est recommandé de signer le contrat d'engagement au plus tôt après l'entrée au capital de l'actionnaire afin de faire courir rapidement le délai de 3 ans de maintien au capital.

2 – Périmètre des bénéficiaires



3



Exemples d'application du partage de la plus-value

Avec ce guide, nous souhaitons que ce dispositif de partage de la plus-value, porteur d'une meilleure cohésion sociale, puisse être mis en œuvre par un maximum d'actionnaires, familiaux, financiers ou industriels dans un maximum de situations.

Il nous paraît important de militer tout d'abord pour que l'ensemble des actionnaires participe à ce partage de plus-value et donc que les actionnaires dirigeants s'approprient également la démarche.

L'objectif principal nous semble que l'ensemble des salariés puisse bénéficier de manière uniforme d'un partage de plus-value réalisé d'au moins 3% du PASS soit 1 200 € par salarié (soit un SMIC net mensuel) en cas de réalisation du plan d'affaires de la société.

Il faut donc prévoir une formule (= pourcentage de la plus-value partagée compris entre 1 et 10% de la plus-value) qui dépendra du nombre de salariés et du montant investi dans l'opération.

RECOMMANDATION

Nous recommandons de mettre en place ce mécanisme de partage au-delà de la réalisation d'un TRI de 10% sur les actions et de neutraliser dans la définition de la formule les effets d'un éventuel « management package ».

Nous conseillons enfin de négocier les modalités de partage de la plus-value avant la mise en place de l'opération financière projetée.

Il convient de noter que du montant de la rétrocession effectuée par l'actionnaire seront déduits le forfait social (20%), si applicable, ainsi que la CSG/CRDS (9,7%). Ainsi, pour une société de plus de 50 salariés, à titre d'exemple, une rétrocession équivalent à 1 200 € par salarié donnerait lieu à (par salarié) :

- Un prélèvement au titre du forfait social de 200 €
- Un prélèvement au titre de la CSG/CRDS de 97 €
- Un versement net au salarié de 903 €

Vous trouverez ci-dessous différents exemples chiffrés, correspondant aux multiples situations auxquelles ce dispositif peut s'appliquer :

- Un cas d'opération de capital-développement ou de venture « late stage » (3-1). Nous souhaitons en effet que ce mécanisme soit mis en œuvre dans les opérations de capital développement (qui ont représenté près de 43% du nombre d'opérations d'investissements réalisées en 2018) et ce, même si le dirigeant actionnaire ne souhaite pas y participer pour sa quote-part.
- Un cas de préparation de cession par un fondateur (3-2) – ce mécanisme simple est en effet très adapté à ces situations où un fondateur n'a pas souhaité disperser son capital auprès de ses salariés, mais souhaite reconnaître au moment de la cession leur contribution à la création de valeur.
- Un cas générique paramétré pour montrer une situation de plafonnement individuel à 30% du PASS (3-3)
- Un cas correspondant à une opération de capital-transmission structurée (3-4, avec variantes)

3.1. Mise en place du partage de plus-value dans le cadre d'un investissement en augmentation de capital

L'actionnaire A souscrit à une augmentation de capital de 4 M€ et s'engage à rétrocéder 3% de sa plus-value au-delà d'un TRI minimum de 10%. Les autres actionnaires ne sont pas obligés de s'engager sur une rétrocession similaire. La société a 40 salariés.

Si A revend et réalise un multiple de 2,5 x au bout de 5 ans :

- La valeur de cession totale est de 10 M€
- La franchise correspondant au TRI minimum est de $4 \text{ M€} \times (1+10\%)^5 = 6,44$ millions d'euros
- La base de la rétrocession est donc de $(10-6,44) = 3,56$ M€

Le montant de la rétrocession est de $3\% \times 3,56 \text{ M€}$, soit 106,7 k€. Comme la société a moins de 50 salariés le forfait social ne s'applique pas.

Si la répartition entre salariés est uniforme, le montant brut est donc d'environ 2 670 € par salarié, soit un montant net après CSG/CRDS d'environ 2 410 € par salarié (soit 106 700 €/40).

3.2. Mise en place du partage de plus-value par un actionnaire propriétaire à 100%

HYPOTHÈSES

- Société de 200 salariés
- Actionnariat : fondateur à 100 %
- Fondateur envisageant de se retirer et de vendre l'entreprise dans les 3 à 6 ans à venir.
- Souhait du fondateur que ses salariés fidèles puissent bénéficier d'une fraction du produit de la vente, dès lors que la valeur de l'entreprise dépasserait 10 M€. Son prix de revient historique est de 100 k€.
- Mise en place d'un engagement de sa part de rétrocéder 6% de sa plus-value si cette condition est atteinte.
- Cession effective 5 ans après, pour 14 M€, soit une plus value de $14-0,1=13,9$ M€.

Le montant de la rétrocession est de $6\% \times 13,9 \text{ M€}$, soit 834 k€ au total. Comme la société a plus de 50 salariés le forfait social s'applique pour un total de 139 k€ et le montant distribuable aux salariés est donc de $834-139 = 695$ k€.

Déroulement du mécanisme :

- Le montant de la rétrocession est de $6\% \times 13,9 \text{ M€}$, soit 834 k€ au total.
- Ce montant va se répartir entre 695 k€ d'abondement, et 139 k€ de forfait social que l'entreprise versera (20% de 695 k€).
- Sur les 695 k€ d'abondement les salariés seront redevables de 9,7% de prélèvements sociaux, soit 67 k€, qui seront retenus par l'entreprise.

Si la répartition entre salariés est uniforme, c'est donc un montant unitaire net de 3 140 € dont chaque salarié bénéficiera sur son PEE.

3.3. Exemple avec application du plafond de 30% du PASS

HYPOTHÈSES

- Société de 45 salariés (donc exonérée de forfait social)
- Toutes les autres hypothèses sont similaires au cas précédent. La répartition entre salariés est supposée uniforme.

Déroulement du mécanisme :

- Le montant de la rétrocession est de 6 % x 13,9 M€, soit 834 k€ au total.
- Pas de forfait social au regard de la taille de l'effectif. L'abondement théorique s'élève donc à 834 k€.
- Ce montant correspondrait à 18 533 € par salarié ; le plafonnement individuel à 30 % du PASS (12 157€ à la date de rédaction de ce guide) trouve donc à s'appliquer.
- La rétrocession est donc plafonnée à 547 k€ (45 x 12 157 €)
- Sur ces 547 k€ d'abondement les salariés seront redevables de 9,7% de prélèvements sociaux, soit 53 k€, qui seront retenus par l'entreprise.

Si la répartition entre les salariés est uniforme c'est donc un montant unitaire net de 10 978 € dont chaque salarié bénéficiera sur son PEE.

3.4. Application dans une opération de capital transmission avec plusieurs actionnaires

HYPOTHÈSES

- Société de 500 salariés
- Valeur d'entreprise à l'entrée de 100 M€
- Financement 60 % par endettement (60 M€) et 40 % par fonds propres (40 M€)
- Sortie au bout de 5 ans, multiple de 2x l'investissement en fonds propres
- Pas de désendettement pendant la période d'investissement, la dette à la sortie étant stable à 60 M€
- Taux de rétrocession de 5 % de la plus-value, après un TRI minimum de 10 % par an sur les fonds propres

Cas 3.4.a : les fonds propres sont constitués à 100% en capital

- La valeur de cession totale est de $2 \times 40 \text{ M€} = 80 \text{ M€}$
- La franchise correspondant au TRI minimum de 10 % est de $40 \text{ M€} \times (1+10\%)^5 = 64,4 \text{ M€}$
- La base de la rétrocession est donc de $(80-64,4) = 15,6 \text{ M€}$

Le montant de la rétrocession est de $5\% \times 15,6 \text{ M€}$, soit 780 k€. Comme la société a plus de 50 salariés le forfait social s'applique pour un total de 130 k€ et le montant distribuable aux salariés est donc de $780-130 = 650 \text{ k€}$.

Le montant brut est donc d'environ 1300 € par salarié, soit un montant net après CSG/CRDS d'environ 1175 € par salarié.

Si la valeur de cession totale est de 100 M€ (soit 2,5x l'investissement initial), le montant de la rétrocession est de $5\% \times 35,6 \text{ M€}$, soit 1,78 m€. Comme la société a plus de 50 salariés le forfait social s'applique pour un total de 297 k€ et le montant distribuable aux salariés est donc de $1780-297 = 1483 \text{ k€}$.

Si la répartition entre les salariés est uniforme le montant brut est donc d'environ 2970 € par salarié, soit un montant net après CSG/CRDS d'environ 2680 € par salarié.

Cas 3.4.b : les fonds propres sont constitués à 30% en actions (12 M€) et 70 % en obligations convertibles portant taux d'intérêt capitalisé à 8% par an (28 M€)

- La valeur de cession totale est de $2 \times 40 \text{ M€} = 80 \text{ M€}$
- Les obligations ont une valeur de $28 \times (1+8\%)^5 = 41,1 \text{ M€}$
- Les actions ont donc une valeur de $80-41,1 = 38,9 \text{ M€}$
- La franchise correspondant au TRI minimum est de $12 \text{ M€} \times (1+10\%)^5 = 19,3 \text{ M€}$
- La base de la rétrocession est donc de $(38,9-19,3) = 19,6 \text{ M€}$

Le montant de la rétrocession est de $5\% \times 19,6 \text{ M€}$, soit 980 k€¹. Comme la société a plus de 50 salariés le forfait social s'applique pour un total de 163 k€ et le montant distribuable aux salariés est donc de $980-163 = 817 \text{ k€}$.

Si la répartition entre les salariés est uniforme le montant brut est donc d'environ 1633 € par salarié, soit un montant net après CSG/CRDS d'environ 1475 € par salarié.

Cas 3.4.c : rachat de seulement 25 % du capital

Les paramètres sont identiques au cas 3.4.a sauf que seul un actionnaire qui détient 25 % du capital prend l'engagement de rétrocession.

Auquel cas, le calcul est le suivant (fonds propres constitués à 100 % en capital) :

- L'engagement porte sur un capital de $25\% \times 40 = 10 \text{ M€}$, valorisé 25 M€ à la sortie
- La franchise correspondant au TRI minimum est de $10 \text{ M€} \times (1+10\%)^5 = 16,1 \text{ M€}$
- La base de la rétrocession est donc de $(25-16,1) = 8,9 \text{ M€}$

Le montant de la rétrocession de $5\% \times 8,9 \text{ M€}$, soit 445 k€. Comme la société a plus de 50 salariés le forfait social s'applique pour un total de 74 k€ et le montant distribuable aux salariés est donc de $445-74 = 371 \text{ k€}$.

Si la répartition entre les salariés est uniforme le montant brut est donc d'environ 742 € par salarié, soit un montant net après CSG/CRDS d'environ 670 € par salarié.

¹ Alternativement, pour verser le même montant de rétrocession que dans le cas 3.4.a, le pourcentage de rétrocession peut être abaissé à 4%.



Annexes

4.1. Récapitulatif des textes de référence relatifs au partage de la plus-value

RÉCAPITULATIF DES TEXTES DE RÉFÉRENCE RELATIFS AU PARTAGE DE LA PLUS-VALUE

Code de commerce	Titre III du livre deuxième du code de commerce Chapitre XI - Du partage des plus-values de cession de titres avec les salariés de société Articles L 23-11-1 à L. 23-11-4
Code du travail	Article L 3332-11 (Abondement) Articles L3332-1 à L3332-9 (Plan d'épargne entreprise)
Code de la sécurité sociale	Article L 241-3 (Plafonnement annuel de la sécurité sociale)
Code général des impôts	<ul style="list-style-type: none"> • 11. de l'article 39 duodécies • Article 80 Sexdecies • III de l'article 150-0 A • Article 797 A • IV de l'article 1417

4.2. Modèle de contrat type entre l'actionnaire et l'entreprise

CONTRAT DE PARTAGE DE PLUS-VALUE

Entre

1. [Nom de l'actionnaire no.1 partie au contrat], société [forme sociale] au capital de [●●●] immatriculée au RCS de [●●●] sous le numéro [●●●], représentée par [●●●] ;
2. [Nom de l'actionnaire no.2 partie au contrat], [fonds professionnel de capital investissement] de droit français, représenté par sa société de gestion [●●●] ;

3. [●●●]

ci-après désigné les « **Actionnaires** »,

de première part

4. [Nom de la société cédée], société [forme sociale] au capital de [●●●] immatriculée au RCS de [●●●] sous le numéro [●●●], représentée par [●●●] ;

ci-après désignée la « **Société** » et ensemble avec les Actionnaires, les « **Parties** »,

de seconde part

Après avoir rappelé que

- A. Les Actionnaires détiennent une participation dans la Société, sous la forme de [*description des instruments financiers détenus*] et entendent intéresser les salariés de la Société et de ses filiales à la plus-value qu'ils pourraient réaliser sur les titres de la Société ;
- B. La Société exerce une activité commerciale au sens des articles 34 ou 35 du code général des impôts, industrielle, artisanale, libérale, agricole ou financière, à l'exclusion de la gestion de son propre patrimoine mobilier ou immobilier, et elle est soumise à l'impôt sur les sociétés de droit commun ou y serait soumise dans les mêmes conditions si l'activité était exercée en France et a son siège de direction effective dans un Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ayant conclu avec la France une convention d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude et l'évasion fiscales ;
- C. La Société contrôle au sens de l'article L.233-3 du code de commerce les sociétés [*nom et identification des filiales concernées – ou renvoi en annexe*], qui remplissent les conditions visées au paragraphe (B) ci-dessus, ainsi que toute autre société qui viendrait à remplir ces mêmes conditions à un moment quelconque au cours de la durée du présent contrat (les « **Filiales** ») ;
- D. La Société ainsi que chacune de ses Filiales a aux dates des présentes mis en place un plan d'épargne entreprise défini aux articles L.3332-1 et suivants du code du travail ;
- E. Les Actionnaires et la Société entendent, aux termes du présent contrat (le « **Contrat** ») définir les conditions et modalités de la répartition entre les salariés des sommes qui seront le cas échéant partagées par les Actionnaires selon les conditions du Contrat et conformément aux dispositions des articles L.23-11-1 et suivants du code de commerce ;

Il a été convenu ce qui suit

1. DÉFINITIONS

1.1 Dans le présent Contrat :

- « **Actionnaire(s)** » a la signification qui lui est donnée dans la liste des parties au Contrat ;
- « **Bénéficiaires** » désigne les salariés de la Société et des Filiales remplissant les conditions de l'article 5 ;
- « **Cession** » désigne toute cession, rachat ou mutation à titre onéreux assimilée ;
- « **Contrat** » signifie le présent Contrat ;
- « **Filiales** » a la signification qui lui est donnée au paragraphe (C) du préambule au Contrat ;
- « **Parties** » a la signification qui lui est donnée dans la liste des parties au Contrat ;
- « **Plus-Value** » désigne, en relation avec des Titres ayant fait l'objet d'une Cession, la différence positive, déterminée selon les conditions prévues au premier alinéa du 1 de l'article 150-0 D du code général des impôts, entre (i) le prix effectif de cession des Titres, net des frais et taxes acquittés par les Actionnaires (en ce compris, le cas échéant, tout complément de prix afférent à cette même Cession de Titres), et (ii) le prix effectif d'acquisition des Titres par les Actionnaires ;
- « **Société** » a la signification qui lui est donnée dans la liste des parties au Contrat ;
- « **Titres** » s'entendent de tous les titres de capital émis par la Société et détenus par les Actionnaires, en ce compris actions ordinaires, actions de préférences, etc.

1.2 Le présent Contrat s'entend du présent contrat et de ses annexes et les articles, paragraphes et annexes s'entendent, sauf stipulation expresse contraire, des articles, paragraphes et annexes du Contrat.

1.3 La signification des termes définis à l'article 1.1 s'applique au singulier et au pluriel.

1.4 Tout terme défini par référence à un autre document a la signification qui lui est donnée dans ce document.

1.5 Les intitulés utilisés dans le Contrat ont été insérés à titre d'information et de référence pour les Parties et ne peuvent influencer sur l'interprétation du Contrat.

2. ENGAGEMENTS DE PARTAGE DE LA PLUS-VALUE

2.1 Les Actionnaires, en leur qualité d'actionnaires de la Société, s'engagent à reverser à la Société une partie de la Plus-Value dégagée lors de la Cession des Titres telle que déterminée en application de l'article 3.

2.2 Dès lors que les conditions de reversement de la Plus-Value seront satisfaites, les Actionnaires reversent à la Société les sommes correspondantes dans le mois de la réalisation de la Cession de tout ou partie des Titres ou de la perception d'un complément de prix afférent à cette cession. Le reversement s'effectue sur un compte bancaire de la Société, dont les coordonnées sont communiquées par la Société dans les [dix (10) jours] de la demande des Actionnaires.

3. DÉTERMINATION DE LA PLUS-VALUE REVERSÉE

3.1 Aucune Plus-Value n'est reversée en cas de Cession de Titres :

3.1.1 avant le [troisième] anniversaire du Contrat, ou toute durée plus courte autorisée par la loi ; ou

3.1.2 si [condition de performance liée à la valeur de l'action / TRI / multiple / etc réalisée par les Actionnaires – toute autre condition possible].

3.2 Si les conditions visées à l'article 3.1 sont satisfaites pour permettre un reversement de Plus-Value, alors une quote-part de la Plus-Value est reversée, pour un montant égal au plus petit de :

3.2.1 [formule de calcul de la Plus-Value à reverser (ex : montant croissant en fonction du TRI réalisé, etc.) ; envisager un éventuel plafonnement en fonction de la masse salariale] ; et

3.2.2 [0 - 10 %] de la Plus-Value.

3.3 Une fois le montant de la Plus-Value à reverser déterminé, les Actionnaires, ou un représentant désigné par eux d'un commun accord, le notifient à la Société, avec le détail de son calcul et les éléments justificatifs. Si la Société conteste le calcul et que les Parties ne parviennent pas à un accord dans un délai de [dix (10) jours] de la contestation, alors un expert est nommé d'un accord commun ou par le président du tribunal de commerce de [] à la requête de la plus diligente des Parties. La détermination par l'expert du montant de la Plus-Value à reverser en application des articles **3.1** et **3.2** s'impose aux Parties.

4. ENGAGEMENT DE TRANSFERT DE LA PLUS-VALUE

- 4.1** La Société s'engage à transférer aux Bénéficiaires (tels que définis à l'article 5) le montant reçu en application de l'article 2.2, en les versant sur le plan d'épargne entreprise des Bénéficiaires dans les conditions prévues à l'article L. 3332-11 du code du travail. La Société prélève sur ce montant les sommes nécessaires à l'acquittement des charges fiscales et sociales induites.
- 4.2** La répartition entre les Bénéficiaires se fait de manière uniforme².
- 4.3** Le versement par la Société aux Bénéficiaires doit avoir lieu dans les 90 jours de la réception du montant par la Société. Le cas échéant, le dépassement de ce délai est sanctionné par la majoration des versements dus à chaque Bénéficiaire au taux d'intérêt légal à compter de la date de ce dépassement ; cette majoration reste à la charge de la Société.
- 4.4** Aucun versement individuel ne doit excéder 30% du montant annuel du plafond mentionné à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale. Les sommes n'ayant pu être versées en application de la limite édictée à la précédente phrase sont reversées par la Société aux Actionnaires, en proportion de leur contribution initiale à la Plus-Value transférée.
- 4.5** La Société informe les Bénéficiaires du versement au plus tard dans les [10 jours suivant] la réalisation de celui-ci.

5. DÉTERMINATION DES BÉNÉFICIAIRES

- 5.1** Bénéficiaire du partage de la Plus-Value tous les salariés présents dans la Société ou ses Filiales³ pendant tout ou partie de la période comprise entre la date du présent Contrat et la date de Cession des Titres à raison de laquelle la Plus-Value est dégagée (en ce compris, le cas échéant, les salariés de la Société ou d'une de ses Filiales dont l'activité aurait été transférée hors du groupe avant la Cession), et qui sont adhérents au plan d'épargne entreprise au jour de la Cession.
- 5.2** Sont assimilées à des périodes de présence pour les besoins du présent article :
- 5.2.1** Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail et de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du même code ;
- 5.2.2** Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7 dudit code.
- 5.3** Par exception à ce qui précède, ne peut bénéficier du partage de la Plus-Value un salarié qui n'aurait pas compté, à un moment quelconque pendant la période couverte par ce Contrat, une ancienneté pendant la période couverte par le Contrat au moins égale à [2 ans]⁴.

6. DURÉE D'APPLICATION DU CONTRAT

- 6.1** Le Contrat entre en vigueur au jour de sa signature et est conclu pour une durée expirant le [choisir une date au moins 5 ans après la signature du Contrat – une date éloignée est recommandée], sans reconduction tacite dans le cas où la Cession n'aurait pas eu lieu avant l'expiration du Contrat.
- 6.2** Par dérogation, le Contrat sera résilié de plein droit si les Actionnaires cèdent la totalité de leurs Titres avant l'expiration de la durée visée à l'article 6.1.

7. AUTRES STIPULATIONS GÉNÉRALES

- 7.1** La renonciation à invoquer le bénéfice d'une disposition quelconque du présent Contrat dans un cas particulier ne saurait être interprétée comme constituant une renonciation à invoquer cette disposition dans un autre cas ou à invoquer toute autre disposition.
- 7.2** Chacune des Parties s'engage à collaborer de bonne foi afin de permettre la pleine exécution du présent Contrat. A cet égard, chacune s'engage à signer ou remettre tous documents et à prendre toutes mesures qui pourraient raisonnablement être demandés par une Partie afin d'assurer la bonne exécution du Contrat.

² [Nota : sont aussi autorisés par la loi les choix suivants :] [de manière proportionnelle à la durée de présence dans la Société et ses Filiales au cours de la période comprise entre la date du présent Contrat et la date de Cession des Titres à raison de laquelle la Plus-Value est dégagée] ou [de manière proportionnelle aux salaires des Bénéficiaires à la date de la Cession ou, s'ils ne perçoivent plus de salaires de la part de la Société ou ses Filiales à cette date, au dernier salaire versé au Bénéficiaire par la Société ou ses Filiales]

³ [Nota : doivent également en bénéficier les salariés d'éventuelles sociétés éligibles contrôlant la Société. A intégrer dans la rédaction de cet article au cas où il y en aurait]

⁴ [Nota : ou toute autre période comprise entre 3 mois et 2 ans]

- 7.3** Le présent Contrat annule et remplace tous les accords ou engagements entre les Parties, ou certaines d'entre elles, ayant le même objet ou un objet similaire.
- 7.4** Chacune des Parties déclare qu'elle a été conseillée par ses propres avocats et autres conseils et a pu, ainsi, apprécier en toute indépendance la portée de ses droits et obligations au titre des présentes.
- 7.5** Le présent Contrat ne crée aucune solidarité entre les Parties, chacune restant individuellement tenue à l'exécution de ses propres engagements. Il ne crée ni lien salarial, ni autre obligation des Actionnaires vis-à-vis des Bénéficiaires.
- 7.6** Chacune des clauses du présent Contrat n'a pas un caractère déterminant sur l'ensemble du Contrat et la nullité de l'une ou plusieurs d'entre elles n'entraînera pas la nullité du Contrat ni n'affectera l'application des autres stipulations. Les Parties s'engagent toutefois à convenir, de bonne foi, de toute autre stipulation ayant les mêmes effets ou des effets identiques à la stipulation annulée.
- 7.7** Pour l'exécution du Contrat, chacun des signataires fait élection de domicile à son domicile ou siège social en France, ou à l'adresse en France indiquée dans la liste des Parties ou toute autre adresse française qu'une Partie pourrait notifier aux autres.

8 DROIT APPLICABLE ET JURIDICTION

Le présent Contrat est régi par le droit français. Tout différend auquel elle pourrait donner lieu, notamment pour son interprétation, sa validité ou son exécution, sera porté devant le Tribunal de commerce de [●●●].

Fait à [●●●],

Le [●●●]

En autant d'exemplaires originaux que de parties, plus un exemplaire remis à [●●●].

[nom de l'actionnaire no. 1] [●●●]

Représenté par [●●●]

[nom de l'actionnaire no. 2] [●●●]

Représenté par [●●●]

[●●●]

Représenté par [●●●]

[Nom de la société cédée]

Représenté par [●●●]

4.3. Modalités de mise en place d'un Plan d'épargne entreprise

Il convient de mettre en place dans l'entreprise ou les entreprises concernées un PEE préalablement à la conclusion de l'engagement de partage de la plus-value par le ou les actionnaires.

- la mise en place d'un tel plan d'épargne est négociée par le ou les dirigeants de l'entreprise avec les instances de représentation des salariés prioritairement ;
- en cas d'échec des négociations, l'employeur retrouve la faculté de mettre en place un PEE par voie unilatérale ;
- la mise en place d'un PEE ne nécessite pas la mise en place préalable d'un accord d'intéressement ou d'un accord de participation.

L'entreprise ayant mis en place un tel mécanisme devra établir la tenue du registre des ayants droits et ce pendant toute la période séparant la mise en place de cet accord de partage de la plus-value et le versement de celle-ci.

Cette mise en place étant subordonnée à l'existence d'un PEE, l'entreprise peut déléguer cette tenue de registre à son prestataire de Tenue de Compte Conservateur de Parts gérant ce PEE.

Le marché français est composé de nombreux acteurs, issus du marché de l'Épargne Salariale dont une liste est mentionnée dans l'étude accessible grâce au lien url ci-dessous⁵.

Le teneur de compte devra donc, à une fréquence régulière avec l'entreprise (par défaut mensuelle), enregistrer et compiler la signalétique des ayants droits et les informer de l'ouverture de leur compte individuel sur le PEE et y faire figurer ce droit potentiel à venir conformément à l'accord en vigueur.

Cette tenue de registre comportera également le détail des entrées et sorties de nouveaux et anciens salariés afin d'enregistrer les périodes du bénéfice de ce droit au prorata temporis.

À noter que cette gestion, s'assimile et de nombreux égards, à la gestion actuelle existante des périodes dites d'attribution pour les Plans d'Action Gratuite Collective.

Lors du calcul et du déclenchement du versement de la prime de partage de plus-value, l'entreprise adressera à son prestataire les éléments financiers afin de convenir du calcul de la répartition financière individuelle selon les modalités prévues dans l'accord et procédera à l'investissement.

Le teneur de registre (l'entreprise ou son délégataire), interrogera alors l'ensemble des ayants-droits pour connaître leur choix de support de placement au sein du PEE.

Le coût annuel d'une telle gestion de tenue de registre et tenue de compte s'établira entreprise par entreprise en fonction de la taille de celle-ci (nombre de salarié) et de la préexistence ou non d'un PEE.

À titre purement informatif et non contractuelle, pour une entreprise n'ayant pas de dispositif existant, il est estimé que cette prestation a un coût de 1 500 €HT pour un forfait annuel et de 5 €HT par ayant droit. Ces éléments s'établiront dans la convention de tenue de compte et de tenue de registre, entre le teneur de compte/teneur de registre et l'entreprise.

Le règlement de PEE, devra uniquement prévoir dans son Article « **Alimentation** » : prime issue du partage de la plus-value en référence de l'Article du Code du Travail en vigueur.

⁵ <https://www.afg.asso.fr/wp-content/uploads/2019/03/Actifs-g%C3%A9r%C3%A9s-%C3%A0-fin-d%C3%A9cembre-2018.pdf>

4.4. Cas de déblocage anticipé

Les salariés peuvent demander le déblocage anticipé du PEE dans les neuf cas suivants :

- Mariage, conclusion d'un Pacs ;
- Naissance ou adoption d'un 3^e enfant ;
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant ;
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs) ;
- Rupture du contrat de travail ;
- Surendettement ;
- Création ou reprise d'entreprise (par le salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- Frais occasionnés par la résidence principale (acquisition, travaux d'agrandissement, remise en état suite à catastrophe naturelle).

4.5. Régime fiscal et social des sommes versées au titre du partage de plus-value

		ACTIONNAIRE	ENTREPRISE	SALARIÉ
Sommes versées dans le PEE : <ul style="list-style-type: none"> • Dans la limite de 30% du PASS par salarié ; et, • Minimum de détention pendant une durée de 5 ans (sous réserve des 9 cas de sortie anticipée). 	Au moment du versement des sommes sur le PEE	Exclusion de la part de la plus-value rétrocédée aux salariés du calcul du régime des plus-values de cession mobilière Exonération de droits de mutation pour la part des plus-values de cession rétrocédées	Forfait social au taux de 20 % (exonération pour les entreprises de moins de 50 salariés) prélevé sur les sommes versées au salarié	CSG/CRDS au taux de 9,7 % prélevées sur les sommes versées au salarié
	Au moment du déblocage des sommes par le salarié	-	-	CSG/CRDS au taux de 17,2 % prélevées sur les gains réalisés dans le cadre du PEE



23, rue de l'Arcade
75008 Paris

www.franceinvest.eu