

Actions gratuites et stock-options

Pour fidéliser ou motiver ses salariés ou ses dirigeants, et leur donner une rémunération complémentaire, une entreprise, qu'elle soit cotée ou non, peut leur attribuer ses propres actions, gratuitement ou à des conditions avantageuses par rapport à leur cours boursier.

I. Les attributions gratuites d'actions

- Par décision de son assemblée générale extraordinaire, une entreprise, cotée ou non, peut décider d'attribuer gratuitement ses actions à tout ou partie de ses salariés, dans les conditions suivantes :
 - Le salarié concerné en devient propriétaire au terme d'une période d'**acquisition** d'au moins un an et pourra les vendre au terme d'une période de **conservation** : la durée cumulée des deux périodes d'acquisition et de conservation doit être d'au moins **deux ans** ;
 - Le montant peut représenter jusqu'à **10% du capital social** de l'entreprise, cette part étant calculée sans tenir compte des actions dont la propriété n'a pas été transmise, ni de celles qui ne sont plus soumises à une obligation de conservation.
 - Si ces conditions sont respectées, les actions attribuées gratuitement par une société étrangère aux salariés de son entité française sont éligibles au régime décrit ci-dessous.
- Les attributions d'actions gratuites sont **exclues de l'assiette des cotisations** de Sécurité sociale, de la CSG, de la CRDS et des autres cotisations (forfait social, versement mobilité, assurance chômage). En revanche, l'employeur doit acquitter une **contribution de 20%** de la valeur des actions à leur date d'attribution, sauf exceptions¹. Par ailleurs, les mandataires sociaux peuvent également percevoir des actions gratuites dès lors, en particulier, que l'ensemble des salariés de l'entreprise et 90% des salariés de ses filiales sont aussi concernés.
- La **fiscalité applicable** aux bénéficiaires de ces actions gratuites dépend notamment de la date de leur acquisition et de leur durée de détention. Elle se décompose en imposition de la plus-value d'acquisition et plus-value de cession (lorsque la valeur de cession excède la valeur d'acquisition), les deux impositions n'étant dues qu'à la cession des actions. Pour les actions

¹ <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-taux-de-cotisations/les-stock-options-et-lattributio/les-attributions-gratuites-dacti.html>

attribuées sur la base d'une décision d'assemblée générale prise depuis le 1^{er} janvier 2018, la fiscalité est la suivante :

Fiscalité applicable à la plus-value d'acquisition (1)

	Fraction de la plus-value d'acquisition inférieure à 300 000 €	Fraction de la plus-value d'acquisition supérieure à 300 000 €
Impôt sur le revenu	Barème progressif de l'impôt sur le revenu avec abattement pour durée de détention de 50 % (soit un maximum de 22,5%).	Barème progressif de l'impôt sur le revenu sans abattement pour durée de détention (soit un maximum de 45 %).
Prélèvements sociaux	17,2 %	9,7 %
Contribution salariale	-	10 %

Fiscalité applicable à la plus-value de cession (1)

Impôt sur le revenu (2)	12,8 %
Prélèvements sociaux	17,2 %
Total	30 %

(1) hors contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (CEHR)

(2) ou option pour la barème progressif de l'impôt sur le revenu et application éventuelle des abattements pour durée de détention si les titres ont été acquis avant le 1^{er} janvier 2018

II. Les stock-options

- Les stock-options correspondent, pour le salarié ou le dirigeant, à des options d'achat ou de souscription d'actions. Dans la première situation (option d'achat), l'entreprise a acheté au préalable les actions sur le marché. Dans la seconde hypothèse, le salarié, le dirigeant ou le mandataire social acquiert le droit, mais non l'obligation, d'acheter des actions nouvelles qui vont augmenter le capital.

- L'attribution de l'option se fait sur décision d'une assemblée générale extraordinaire, qui confie au conseil d'administration ou à l'organe de direction d'en détailler les modalités (voire à en différer l'application si la conjoncture l'exige), à savoir généralement :

- un **prix** d'exercice permettant, par comparaison avec le cours de l'action, de consentir un rabais (jusqu'à 20%) au bénéficiaire (le rabais dépassant 5% sera imposé comme un salaire) ;
- une **durée** d'exercice (souvent comprise entre deux et cinq ans) : au-delà, l'option ne peut plus être exercée ;
- un délai de **portage**, c'est-à-dire une durée de conservation impérative des actions ;
- des règles d'**attribution** : sauf exception, aucun bénéficiaire ne peut détenir plus de 10% du capital social de l'entreprise.

● Si le bénéficiaire lève l'option, il devient actionnaire et pourra, selon les modalités définies par l'assemblée revendre immédiatement ses actions, patienter (durant une éventuelle période d'incessibilité) ou les conserver (en anticipant une hausse du cours). Le bénéficiaire peut être gagnant à la fois lors de l'achat des actions (gain de levée d'option) et lors de leur revente (plus-value de cession). Par ailleurs, les actions acquises par exercice de l'option peuvent être logées **dans un PEE** (Plan Épargne Entreprise) si ce dernier a été utilisé pour réaliser l'achat : dans ce cas, les éventuelles **plus-values de cession sont exonérées** d'impôt sur le revenu après 5 ans. En revanche, le gain de levée d'option est imposé à l'impôt sur le revenu comme un salaire, avec des prélèvements sociaux à hauteur de 19,7%.

● Pour l'employeur, les options de souscription ou d'achat d'actions sont **exclues de l'assiette des cotisations** de Sécurité sociale, de la CSG, de la CRDS et des autres cotisations (forfait social, versement transport, assurance chômage), mais imposées à hauteur de 30%, au choix, sur la « juste valeur » des options ou sur 25% de la valeur des actions à la date d'attribution.

*

Pour plus d'informations :

Actions gratuites : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2911>

Stock-options: <https://www.impots.gouv.fr/particulier/questions/jai-des-stock-options-comment-est-impose-le-gain-levee-doptions>

Mise à jour : septembre 2023