



NEWSLETTER



Management packages : Enjeux fiscaux et précisions apportées par la loi de Finances pour 2025

- Le risque de requalification des gains issus de Management packages en traitements et salaires
- Loi de Finances pour 2025 : une clarification... qui laisse subsister des questions

Management packages : Enjeux fiscaux et précisions apportées par la loi de Finances pour 2025

Les *Management packages* sont devenus un levier stratégique incontournable pour les entreprises, permettant de motiver et fidéliser leurs dirigeants et talents clés. Pourtant, ces dispositifs, bien qu'attractifs, suscitent de nombreuses interrogations fiscales, soulevant des enjeux cruciaux lors de la réalisation de gains de sortie.

Pour rappel, les *Management packages* constituent des mécanismes permettant aux dirigeants et salariés d'entrer au capital de la société pour laquelle ils travaillent, généralement dans des conditions avantageuses. Ces dispositifs ont pour but de les engager dans la performance à long terme de l'entreprise et de les inciter à contribuer activement à sa valorisation.

De nombreux instruments d'entrée au capital sont à la disposition des dirigeants ou salariés, tels que les stock-options, les attributions d'actions gratuites, les bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise (BSPCE) ou encore les bons de souscription d'actions (BSA).

Ces mécanismes sont devenus un outil clé pour favoriser la fidélisation, mais ont également donné lieu à des contentieux, notamment concernant leur traitement fiscal et les modalités d'imposition des gains.

C'est dans ce contexte que l'article 93 de la loi de Finances pour 2025 issu d'un amendement adopté au Sénat et modifié par la commission mixte paritaire prévoyant l'instauration d'un nouvel article 163 bis H du Code général des impôts (CGI), vise à apporter une clarification. L'objectif est de préciser le régime fiscal applicable aux gains réalisés par les salariés et dirigeants sur les titres acquis ou souscrits en contrepartie de l'exercice de leurs fonctions au sein de leur entreprise ou d'une société du groupe.



- **Le risque de requalification des gains issus de *Management packages* en traitements et salaires**

Le 13 juillet 2021, le Conseil d'Etat a rendu trois arrêts de principe[1] qui ont marqué un tournant dans l'appréciation du régime fiscal applicable aux gains issus des *Management packages*. La question centrale posée par ces décisions était de savoir si les gains tirés de *Managements packages* devaient être soumis au régime des plus-values mobilières ou imposés dans la catégorie des traitements et salaires. Le Conseil d'Etat a précisé que cette distinction dépendait principalement de la nature du gain (entrée et sortie) et des conditions dans lesquelles il était réalisé.

Le gain d'entrée a la nature d'un salaire s'il répond à deux critères cumulatifs :

- Dans un premier temps, doit être constatée l'existence d'un avantage, notamment lorsque les instruments de fidélisation ont été acquis ou souscrits à un prix préférentiel au regard de leur valeur réelle à la date de l'acquisition ou de la souscription. L'avantage est alors révélé à concurrence de la différence entre le prix acquitté et la valeur réelle ;
- Dans un second temps, un tel avantage doit trouver sa source dans l'exercice des fonctions du dirigeant ou du salarié concerné.

[1] CE, 13 juillet 2021, n°435452, 428506 et 437498.



La réunion de ces deux conditions entraîne l'imposition du gain au titre de l'année d'acquisition ou de souscription des options ou des BSA dans la catégorie des traitements et salaires conformément aux articles 79 et 82 du CGI.

Le gain de sortie est généralement apprécié de manière différente et relève, en principe, du régime des plus-values mobilières. Ce gain correspond à la différence entre le prix de cession et les sommes versées en amont majorées des gains d'entrée et d'exercice antérieurement imposés. Il est imposable au titre de l'année de la cession.

En revanche, il en va autrement lorsque le gain de sortie est regardé comme la contrepartie de fonctions de dirigeant ou de salarié et doit ainsi être imposable dans la catégorie des traitements et salaires.

Ces arrêts, bien que portant sur des options d'achat d'actions et BSA, ont permis de clarifier les critères d'imposition des gains issus des *Management packages*, en érigeant le principe selon lequel les gains résultant de l'acquisition, de l'exercice et de la cession de BSA et options d'achat (et par extension des instruments ayant le même effet) sont imposables dans la catégorie des traitements et salaires dès lors qu'un lien avec les fonctions de dirigeant ou de salarié du bénéficiaire peut être suffisamment caractérisé. La démonstration de ce lien repose sur un faisceau d'indices conduisant à considérer que la titularité des instruments ou des titres est liée aux fonctions exercées.

Ces décisions ont ouvert la voie à une réflexion plus large sur l'imposition des dispositifs de fidélisation et l'adaptation du régime fiscal à la diversité des montages juridiques. Cependant, la jurisprudence a fini par rendre des analyses confuses en raison de l'ambiguïté persistante de certains critères d'imposition et des divergences d'interprétation.

De plus, cette possibilité de requalifier en salaire un gain issu de *Management packages* a conduit l'administration fiscale à intensifier les contentieux sur le sujet et à utiliser, pour ce faire, la procédure de l'abus de droit.

Ces arrêts, bien qu'importants, n'ont ainsi pas permis d'établir un cadre clair et précis quant à l'application du régime fiscal des gains issus des *Management packages*.

- **Loi de Finances pour 2025 : une clarification... qui laisse subsister des questions**

L'article 93 de la loi de Finances pour 2025 a pour ambition de lever les incertitudes relatives au régime applicable aux gains issus de *Management packages*. L'amendement adopté à l'origine par le Sénat avec l'avis favorable du gouvernement avait pour objet, selon l'exposé des motifs, de « clarifier le droit applicable en matière de plans d'investissement des dirigeants et salariés et ainsi limiter certains abus constatés »[1].

C'est ainsi que le dispositif, remanié par la commission mixte paritaire, prévoit la création de l'article 163 bis H du CGI qui s'appliquerait aux gains de sortie réalisés sur les titres souscrits ou acquis par des dirigeants ou salariés « en contrepartie » de l'exercice de leurs fonctions.

La réforme qui vise à sécuriser et à encadrer les pratiques fiscales relatives aux *Management packages*, en apportant des règles plus claires et mieux adaptées aux évolutions des pratiques de gestion et d'investissement des entreprises, semble toutefois apporter son lot d'incertitudes.

Le nouvel article 163 bis H du CGI prévoit que par principe, le gain de sortie est imposé dans la catégorie des traitements et salaires.

Toutefois, et par exception, le nouvel article 163 bis H du CGI prévoit que jusqu'à un certain montant et sous certaines conditions, telle que notamment l'existence d'un risque de perte de capital pour le salarié, une partie du gain sera soumise au régime des plus-values mobilières. En d'autres termes, cet article instaure un seuil de gain :

- en-deçà de ce seuil, le gain réalisé pourra être considéré comme une plus-value mobilière : imposition au prélèvement forfaitaire unique de 12,8%, aux prélèvements sociaux de 17,2% et le cas échéant à la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus de 3% ou 4%, voire à la nouvelle contribution différentielle sur les hauts revenus mise en place par l'article 10 de la loi de Finances pour 2025. Etant soumise au régime des plus-values mobilières, cette fraction du gain devrait donc normalement pouvoir bénéficier des mécanismes de sursis ou de report de plus-value en cas d'apport des titres détenus à une autre société.

- au-delà de ce seuil, le gain réalisé sera imposé comme des traitements et salaires. Il sera donc soumis au barème progressif de l'impôt sur les revenus et le cas échéant à la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus de 3% ou 4%. L'article 93 de la loi de Finances pour 2025 prévoit en outre la création d'une contribution sociale spécifique de 10% mais pour une durée limitée (jusqu'au 31 décembre 2027). En outre, cette fraction du gain ne pourra pas, à priori, bénéficier des régimes permettant de différer l'imposition en cas d'apport de titres. Cela pourrait donc rendre très coûteuses certaines opérations intermédiaires dans lesquelles les salariés et managers doivent réinvestir leur participation sans réaliser de sortie générant de la trésorerie.

L'article 93 de la loi de Finances pour 2025 modifie également les règles du PEA en ce qui concerne ces gains : si les titres en question figurent sur un PEA, la fraction du gain qui sera considérée comme des traitements et salaires ne pourra pas bénéficier du régime du PEA.

Le seuil en deçà duquel le gain est soumis au régime des plus-values mobilières est déterminé en appliquant au prix payé pour l'acquisition ou la souscription des titres un multiple de la performance financière de la société émettrice sur la période de détention, diminué du prix d'acquisition ou de souscription.

Le multiple de la performance financière est fixé à trois fois le ratio entre la valeur réelle de la société à la date de cession et sa valeur à la date d'acquisition ou d'attribution des titres. La valeur réelle de la société est la valeur réelle de ses capitaux propres augmentée des dettes de la société envers tout actionnaire ou toute entreprise liée.

Ainsi, si entre l'acquisition des titres et leur cession, la valeur de la société a doublé, la fraction du gain susceptible de bénéficier du régime des plus-values correspond à la différence entre six fois le prix d'acquisition ou de souscription des titres (c'est-à-dire trois fois la performance financière de la société qui elle est de x2) et ce même prix d'acquisition ou de souscription.



Pour que la fraction inférieure à ce seuil bénéficie du régime des plus-values mobilières, il faut que les titres détenus par les salariés et managers présentent un risque de perte en capital et aient été détenus pendant au moins deux ans.

Il est à noter que ce nouveau mécanisme d'imposition s'applique aussi aux gains de cession des instruments encadrés d'intéressement des managers et salariés tel que les BSPCE, stock-options ou attributions gratuites d'action. Pour les titres issus de ces dispositifs, seule la condition d'existence d'un risque de perte en capital est applicable mais pas celle de durée de détention minimum de deux ans.

Ces nouvelles règles d'imposition qui conduisent à distinguer entre la fraction du gain qui peut être soumise au régime des plus-values mobilières et celle qui doit être soumise au régime des traitements et salaires s'appliquent à toutes les opérations qui conduisent à la disposition, la cession, la conversion ou la mise en location de titres intervenant à compter du lendemain de la promulgation de la loi de Finances pour 2025.

Si ce nouveau dispositif semble à première vue et sous réserve du respect de certaines conditions, « sécuriser » l'application du régime des plus-values à une fraction du gain de cession réalisé par les salariés et managers, sa complexité de mise en œuvre laisse toutefois subsister de nombreuses questions.

En particulier, le champ d'application du nouveau dispositif laisse la place au doute dès lors qu'il vise les titres acquis par les salariés ou managers « en contrepartie » de leur fonction. La question se pose donc de savoir selon quels critères les titres seront considérés comme détenus en contrepartie de la fonction de direction ou du contrat de travail.

Faudra-t-il se référer à la grille de lecture qui a été ébauchée par le Conseil d'Etat dans les décisions du 13 juillet 2021 avec la part d'incertitude que cela génère ou l'administration considèrera-t-elle de manière très extensive que le nouveau régime s'applique à tous les titres détenus par des salariés ou managers ce qui serait très pénalisant pour les personnes qui sont à la fois investisseurs et salariés ou mandataires, les fondateurs notamment ou les actionnaires qui ont acquis leur titres de gré à gré sans bénéfices ou contraintes particulières.

Également, il faudra être attentif aux conséquences de ce dispositif pour les instruments qui permettent de souscrire au capital de la société de manière décalée dans le temps tels que les BSA par exemple. Ces instruments qui n'étaient déjà plus beaucoup utilisés devraient l'être encore moins à l'avenir, dès lors qu'ils conduisent généralement à devenir propriétaire des actions peu de temps avant la cession de telle sorte que la condition de détention pendant deux ans ne sera pas respectée et qu'en tout état de cause la performance financière de la société qui sert de base au multiple sera limitée compte tenu du peu de temps écoulé entre la date d'acquisition et la date de cession des titres.

Le nouveau dispositif a également un impact sur l'effet classique de purge de la plus-value lié à une donation dès lors qu'il prévoit qu'en cas de donation, le gain est imposé au nom du donateur l'année au cours de laquelle donataire a disposé de ses titres ou les a cédés. Les contours et les impacts de cette disposition demeurent assez flous et devront être précisés.

Enfin, l'on peut dès à présent se demander de quelle manière pourront être documentées les valeurs réelles de la société servant de base à la détermination de la performance financière.

Nous suivrons donc avec beaucoup d'attention la publication des commentaires administratifs à propos de ce dispositif en espérant qu'ils soient publiés rapidement et qu'ils permettent de clarifier certains aspects parfois complexes de cette nouvelle mesure.

En définitive, ce dispositif peut, comme ce pourquoi il a été conçu, être sécurisant pour certaines opérations, dès lors qu'il prévoit un montant en deçà duquel le gain peut sans risque être qualifié de plus-value là ou jusqu'alors le risque d'application de régime des traitements et salaires pesait dès le premier euro de gain en cas de requalification par l'administration fiscale, le cas échéant avec des pénalités assez lourdes.

Mais ce dispositif pourra être très impactant pour les opérations dans lesquelles les *Management packages* proposés aux managers ou salariés font appel à des mécanismes de relation ou de partage de la plus-value avec les autres investisseurs, et qui peuvent conduire à des gains très supérieurs au seuil de trois fois la performance financière de la société fixé par le nouvel article 163 bis H du CGI.

Il en sera malheureusement de même lorsque les titres ont été détenus moins de deux ans et ce même si le gain réalisé est inférieur au seuil prévu par le nouvel article 163 bis H du CGI.

Enfin il doit être noté, sur le thème de l'actionnariat des salariés et managers que le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, en cours d'adoption, prévoit de rehausser la contribution patronale due à la fin de la période d'acquisition sur les attributions gratuites d'actions de 20% à 30%. Contrairement aux réformes précédentes, qui ne s'étaient appliquées qu'aux assemblées générales qui avaient autorisé l'attribution d'actions gratuites postérieurement au vote de la loi, le projet prévoit une date d'entrée en vigueur au 1er jour du mois suivant la promulgation du texte.

Ainsi, si le texte n'est pas modifié, il s'appliquera aux actions gratuites attribuées par une assemblée générale antérieure à 2025, dès lors que la période d'acquisition des titres se termine postérieurement au 1er mars ou au 1er avril 2025 (selon la date de promulgation du texte définitif).

Il convient donc de porter une attention particulière aux conséquences de l'entrée en vigueur de ces nouveaux dispositifs et d'adapter la pratique des sociétés souhaitant intéresser leurs salariés et dirigeants. Notre équipe se tient à votre disposition pour vous accompagner sur toute question que vous pourriez avoir sur ce sujet.



Jérémie Mancel-Cottrel
Associé
Département fiscal



Pierrick Bouchard
Collaborateur
Département fiscal

