

Analyses

FISCALITÉ

Contrat de partage de plus-value : la plus-value pour tous

Instauré par la loi Pacte en 2019, le dispositif de contrat de partage de plus-value ouvre la possibilité aux actionnaires et aux investisseurs de s'engager à rétrocéder aux salariés de l'entreprise jusqu'à 10 % de leurs plus-values réalisées en cas de cession de leurs titres¹.



Par Bertrand Thibaut, counsel,

Dans un contexte économique dégradé où l'heure est plus à l'effort (accord de performance collective, plan de sauvegarde de l'emploi, rupture conventionnelle collective, etc.) qu'à la récompense de la performance, ce dispositif long terme présente de nombreux intérêts. En associant les salariés à la plus-value, on reconnaît l'importance de leur contribution dans la création de valeur. Dans une communication récente, France Invest appelle d'ailleurs de ses vœux à un développement de ce dispositif attractif et fiscalement avantageux dont peu d'actionnaires se sont pour l'heure saisis.

Engagement volontaire des investisseurs et actionnaires

Issu des pratiques «d'investissements d'impact» (impact investing) visant à rechercher non seulement le rendement financier mais aussi l'impact social positif, le mécanisme du contrat de partage permet à tout actionnaire (investisseurs financiers, familial) qu'il soit majoritaire ou minoritaire, d'allouer une partie de la plus-value de cession réalisée aux salariés (maximum 10 %).

Le contrat de partage de plus-value est formalisé par un contrat conclu entre les actionnaires et l'entreprise concernée. Les salariés eux-mêmes ne sont pas parties à ce contrat qui engage l'actionnaire, pour au moins cinq ans, à partager avec l'ensemble des salariés une partie de la plus-value qu'il réalisera à l'occasion de la cession de ses titres, au minimum trois ans plus tard. Afin de faire bénéficier ce régime à un plus grand nombre d'opérations à très court terme, la loi de finances pour 2020 est venue temporairement réduire de trois à un an la durée minimale entre la date de signature du contrat de partage de plus-value et la date de cession des titres (le texte s'applique en effet aux contrats conclus entre le 24 mai 2019 (date de publication du décret d'application de cette mesure) et le 23 mai 2021). Le dispositif est soumis

à l'existence préalable d'un plan d'épargne entreprise (PEE), ce qui est le cas dans toute entreprise ayant déjà mis en place un accord d'épargne salariale (intéressement, participation).

Associer les salariés à la réussite de l'entreprise

En imposant de dévoiler une intention potentielle de vente à un horizon de trois ans aux salariés, le mécanisme de contrat de partage de plus-value apparaît particulièrement destiné aux investisseurs financiers (dont la présence au capital est toujours à durée déterminée) ou aux situations de transmission de groupes familiaux. Dans une situation où nombre d'entreprises font ou vont faire face à des difficultés financières, affectant directement le produit des dispositifs d'épargne salariale, de plans de bonus ou de LTIP, le contrat de partage de plus-value permet de donner des perspectives plus attrayantes aux salariés en mettant en avant une volonté de partager les fruits du travail réalisé collectivement.

Le dispositif a vocation à bénéficier à la collectivité des salariés puisque tous les salariés de la société présents sur tout ou partie de la période comprise entre la date de signature du contrat et celle de la cession des titres et qui justifieront d'une condition d'ancienneté pouvant être fixée entre trois mois et deux ans dans le contrat doivent en bénéficier. Il est à notre sens possible de soumettre le déclenchement du dispositif à des indicateurs de performance déterminés. Par exemple, un taux de rentabilité interne (TRI) comme le suggère France Invest dans ses recommandations sur le dispositif.

Au-delà d'un alignement des intérêts entre l'actionnaire et les salariés, lesquels sont trop souvent présentés comme contradictoires, ce dispositif permet de développer le partage de la valeur créée au profit de l'ensemble des salariés et non comme c'est le cas dans la plupart des opérations de LBO, sur un petit nombre de managers alors que l'amé-

lioration de la performance de l'entreprise est le produit du travail de tous.

Un effort collectif pour un bénéfice individuel

Relativement flexible sur les modalités de répartition, la somme est répartie entre les salariés bénéficiaires, soit de manière uniforme, soit proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de la période comprise entre la date de signature du contrat et la date de cession des titres, soit proportionnelle aux salaires soit en combinant ces différentes modalités.

Les sommes issues du contrat de partage seront versées directement sur le PEE, sous la forme d'un abondement de l'employeur (les sommes seront disponibles au bout des cinq ans sauf application des neuf cas de sortie anticipée), ne peuvent pas excéder, pour chaque salarié, 30 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (Pass), soit 12 340,80 euros en 2020 (les sommes versées ne sont d'ailleurs pas prises en compte dans le calcul du plafond annuel d'abondement de l'employeur sur le PEE limité à 8 % du Pass).

L'intérêt de ce dispositif est complété par un régime fiscal et social attractif des sommes versées : exonération de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu¹. Au-delà de ce plafond de 30 %, les sommes, seront chargées et fiscalisées comme du salaire et devront donc être versées directement aux salariés. Pour l'entreprise, un forfait social de 20 % sera appliqué (exonération pour les entreprises de moins de 50 salariés) prélevé sur les sommes versées au salarié. Pour les actionnaires cédants, la part de la plus-value rétrocédée aux salariés sera exclue du calcul du régime des plus-values de cession mobilière.

Si le régime social et fiscal est quasi aligné sur le régime des versements issus de l'intéressement ou de la participation, le contrat de partage est complémentaire de ces dispositifs classiques. En effet, au-delà de la récompense de la performance financière sur un exercice donné, les dispositifs d'épargne salariale ne permettent pas la captation de la valeur créée sur une période plus longue. C'est

en ce sens que ce dispositif, à la dimension sociale forte, est un complément opportun et utile aux mécanismes existants.

Un acte social fort venant au soutien de l'économie réelle

A l'heure où les entreprises doivent être gérées non plus seulement en fonction de leur intérêt social

mais également en fonction des enjeux sociaux et environnementaux de leur activité (nouvelle définition de l'intérêt social issue de la loi Pacte), le recours aux dispositifs de partage de plus-value nous semble être un signal fort adressé par les actionnaires aux salariés.

Ce signal fort pourrait par ailleurs devenir un avantage concurrentiel dans un contexte de cession avec plusieurs investisseurs souhaitant prendre le contrôle ou entrer au capital. En effet, au-delà de la seule satisfaction de l'actionnaire cédant de voir ses salariés bien traités par le nouvel actionnaire (surtout vrai dans

un contexte d'actionnaire familial), la promesse de la mise en place d'un contrat de partage de plus-value par un nouvel investisseur se présentant devant les instances représentatives du personnel, sera assurément un acte fort vis-à-vis des salariés et pourra désamorcer certaines inquiétudes lors de l'arrivée d'un investisseur financier.

Alors que l'Etat se mobilise en milliards d'euros pour soutenir les entreprises (PGE, activité partielle, aides diverses, etc.), une large adoption de ce dispositif sera une contribution appréciée de la part des actionnaires afin de permettre l'affectation d'une partie de la valeur créée par le capital qu'il cède au bénéfice des salariés et de fait sa diffusion dans l'économie réelle. ■



et Alban Tourneux,
avocat,
Scotto Partners

La promesse de la mise en place d'un contrat de partage de plus-value par un nouvel investisseur se présentant devant les instances représentatives du personnel, sera assurément un acte fort vis-à-vis des salariés.

1. Articles L. 23-11-1 et suivants du Code de commerce.

2. Les sommes versées demeurent soumises à la CSG et la CRDS (taux de 9,7 %).