

ATTRIBUTIONS D' ACTIONS GRATUITES UNE SOLUTION ALTERNATIVE/ COMPLÉMENTAIRE AUX STOCK-OPTIONS



Thomas Maître

Manager

Atos Consulting



Philippe Tassin

Responsable
développement
produits
Global Corporate
Trust
**BNP Paribas
Securities
Services**

Les attributions d'actions gratuites (AAG) sont envisagées comme un dispositif de rémunération basé sur des critères d'appartenance et/ou de performance et permettant aux entreprises émettrices et à leurs directions des ressources humaines de motiver une cible plus large de salariés en les associant à leur capital.

Les AAG sont un concept bien connu au niveau international. Dès 2003, la société Microsoft procède à la création de Restricted Stock Units, permettant notamment de faire face à un environnement de marché peu favorable aux stock-options. On observe sur la période 2002-2004 une diminution de 20 % des nouveaux plans de stock-options émis par rapport à la période précédente.

Au niveau national, le souhait initial du législateur porte sur la création d'un outil alternatif aux stock-options avec une volonté affichée d'intégrer des obligations et des

critères communiqués en amont. L'article 83 de la loi de Finance 2005 a institué ce nouveau dispositif d'actionnariat salarié qui permet aux sociétés par actions, cotées ou non cotées, de procéder, sous certaines conditions et dans certaines limites à l'attribution d'actions gratuites à destination de leurs salariés et mandataires sociaux et/ou à ceux des sociétés qui leur sont liées dans des conditions fiscales et sociales avantageuses. À ce jour, certaines modalités de mise en œuvre restent à préciser par le législateur.

UNE ATTRIBUTION STRUCTURÉE EN DEUX PHASES

Les AAG se caractérisent par l'octroi de droits personnels et incessibles pendant une période d'acquisition de deux ans minimum, suivie de l'obligation de conserver les actions attribuées pendant une seconde période, dite de conservation, la durée de celle-ci étant également de

« Les AAG ont une vocation plus démocratique et apparaissent dans leur positionnement moins élitiste que les stock-options. »

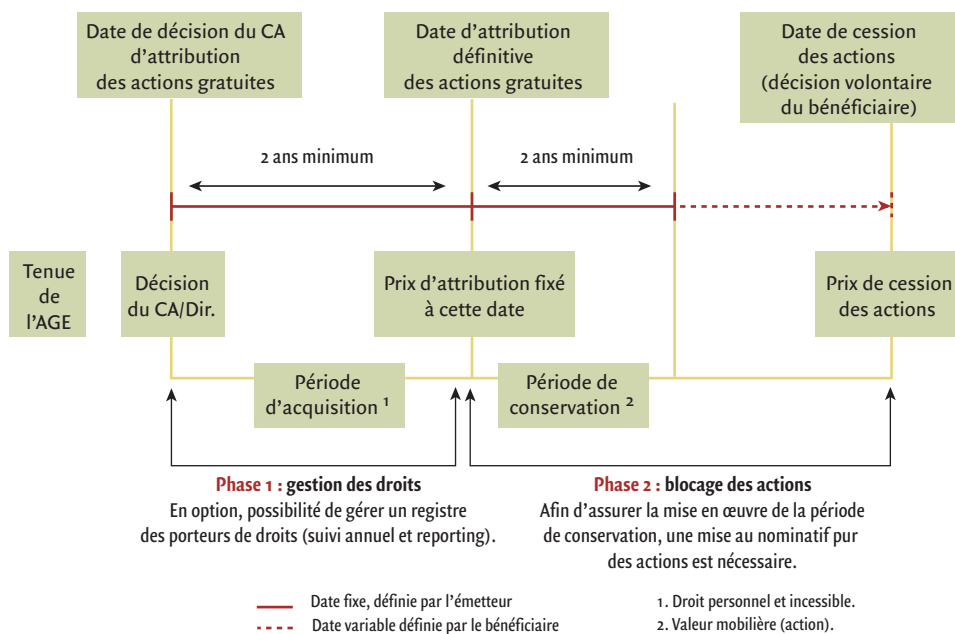
deux ans minimum (*encadré 1*). Cette période de conservation est conditionnée, d'une part, par la présence du bénéficiaire à l'issue de la période d'acquisition, et d'autre part, par certains critères déterminés par l'émetteur (notamment liés à la performance et/ou à l'appartenance). Selon la politique financière de l'entreprise, les actions de la société attribuées aux bénéficiaires pourront provenir d'une nouvelle émission ou de rachat de titres.

PRINCIPALES RÈGLES JURIDIQUES, FISCALES ET COMPTABLES

Juridiquement, le droit à attributions d'actions gratuites n'est pas un instrument financier mais un droit de créance personnel et incessible comme l'est une option. En termes de planification, si les phases d'acquisition et de conservation ont une durée minimale de deux ans chacune, aucun maximum n'est imposé par le législateur. Pour l'instant, les textes disponibles n'évoquent pas la possibilité de cadencer l'attribution définitive des titres. Par ailleurs, les AAG représentent une avancée importante en proposant des droits de votes directs aux salariés dès le démarrage de la période de conservation soit deux ans plus tôt que pour les stock-options. À ce jour, les textes font peu mention des cas de retrait et seul le principe de non-réaffecta-

I. STRUCTURE

Une attribution en deux phases



Source : BNP Paribas Securities Services.

tion des AAG du bénéficiaire à un autre collaborateur semble acté. Toutefois, il est mentionné que ce choix engagera la responsabilité de l'émetteur. Enfin, le décès est le seul cas d'attribution de libération anticipée de l'obligation de conservation. Ainsi, pendant la période d'acquisition les héritiers pourront demander l'attribution dans un délai de six mois à compter du décès du bénéficiaire.

La fiscalité des AAG, au niveau national, devrait se rapprocher de celle des stock-options. Ainsi, la plus-value d'acquisition, qui est égale à la valorisation des titres au moment de l'attribution définitive, devrait être taxée au taux de 30 % (+11 % de contributions et prélèvements sociaux) avec un sursis d'imposition jusqu'à la cession. La plus-value de cession, qui est égale à la différence entre le prix de cession et la valorisation des titres au moment de l'attribution définitive, devrait être taxée au taux de 16 % (+11 % de contributions et prélèvements sociaux).

En termes comptables, à la différence des stock-options qui sont enregistrées par la société comme un gain éventuel, les AAG sont comptabilisées comme un gain réel et à ce titre, sujettes à un traitement spécifique dans le cadre des nouvelles normes comptables IFRS2. De plus, il conviendra d'in-

clure ce gain réel comme une charge dans les comptes consolidés de la société émettrice.

UN PRODUIT ATTRACTIF POUR LES ÉMETTEURS ET LES BÉNÉFICIAIRES

L'objectif principal des émetteurs est d'intégrer les AAG dans leur politique de rémunération afin d'impliquer plus fortement les bénéficiaires concernés et de les motiver à l'intérêt commun de l'entreprise. "Les AAG ont une vocation plus démocratique et apparaissent dans leur positionnement moins élitiste que les stock-options", souligne Pascal Pommier, responsable Global Corporate Trust chez BNP Paribas Securities services.

Ce produit pourrait ainsi être utilisé de trois façons en termes de rémunération :

■ **substitution et/ou complément aux stock-options** : l'AAG est fidéliante car elle pourrait être conditionnée par la présence du bénéficiaire à l'issue de la période

d'acquisition tout en rendant moins aléatoire la réalisation du gain par rapport aux stock-options, ■ **complément aux bonus en espèces ou en actions via un règlement différé** : l'AAG optimise la rémunération pour le bénéficiaire par la neutralisation des charges sociales,

2. CRITÈRES DE CHOIX

Une solution de rémunération adaptée



Compétitivité

- Correspondance avec la politique générale de rémunération (RH)
- Correspondance aux attentes des bénéficiaires (valeur perçue)



Efficacité

- Ratio coût pour la société/valeur perçue
- Avantage pour la société : masse salariale maîtrisée, impact comptable favorable, pas de charge sociale
- Valeur perçue par le bénéficiaire



Performance

- Choix des conditions et des critères en fonction des objectifs recherchés

ATTRIBUTION GRATUITE D'ACTION VS. STOCK-OPTIONS

3. Complément ou alternative ?

	Attribution gratuite d'action	Stock-options
Nature intrinsèque	Droit jusqu'à la date d'attribution définitive des AAG	Droit jusqu'à la date de levée des options
Émetteurs cibles	Émetteurs cotés et non cotés	Émetteurs cotés et non cotés
Bénéficiaires cibles	Esprit démocratique	Tendance élitiste, rarement élargie
Modalités d'attribution	Réalisation des objectifs liés à l'appartenance et ou à la performance (individuelle et collective)	Pas d'objectif de performance et/ou d'appartenance obligatoire
Valeur perçue bénéficiaire	Existence d'un gain minimum (montant de l'action, peu d'aléas) Économie charges sociales éventuelle par rapport à un complément de salaire/bonus	Gain aléatoire selon l'évolution du cours de l'action
Valeur perçue émetteur	Actionnariat stable (période de 2 ans) et diversifié Économie charges sociales éventuelle par rapport à un complément de salaire/bonus Motivation des bénéficiaires	Lié aux résultats/cours de l'entreprise Motivation des bénéficiaires

■ dans le cadre d'une AAG démocratique cet outil peut venir en complément/concurrence de plans d'épargne salariale.

Du côté des émetteurs, et plus particulièrement des ressources humaines, les AAG représentent un atout en termes de communication aux bénéficiaires dans la mesure où elles apparaissent plus rassurantes que les stock-options concernant l'espérance de gain. En effet, en raison d'un prix "d'acquisition" de zéro pour le bénéficiaire, ce dispositif se traduira normalement par une rémunération dans son principe. Il s'agit avant tout d'un produit d'épargne salariale supplémentaire et non d'un produit spéculatif. En effet, le seul risque encouru est l'évolution défavorable du cours. On peut se poser la question de savoir si une couverture systématique et globale de ce risque, même techniquement possible, ne viendrait pas altérer l'esprit du produit (encadrés 2 et 3).

DES ÉMETTEURS ATTENTIFS AUX ÉVOLUTIONS DES AAG

Malgré les incertitudes législatives, concernant notamment le traitement fiscal des non-résidents, les émetteurs sont réceptifs et proac-

tifs. À l'occasion des Assemblées générales 2005, 80 % des sociétés du CAC 40 ont proposé une résolution concernant le principe de mise en place d'une AAG à leur ordre du jour.

Les sociétés souhaitant procéder à l'attribution d'actions gratuites devront établir un règlement précis du plan et trouver un prestataire/partenaire pour assurer sa mise en place opérationnelle. Par ailleurs, la société devra solliciter l'autorisation du conseil d'administration/directoire en faisant voter une résolution spécifique relative aux actions existantes ou à émettre. Il sera préférable de ne pas oublier de mentionner l'ajustement des droits pendant la période d'acquisition et de prévoir un plafond global "stock-options/attribution d'actions". Enfin, il conviendra de communiquer de manière transparente auprès des actionnaires, notamment anglo-saxons.

"Il est encourageant de noter que certaines directions générales de grands groupes ont fait acter par leur assemblée le principe d'octroi d'AAG et nous ont d'ores et déjà confié la gestion de ces plans. Une fois les dernières modalités figées, nous serons en mesure d'offrir une gestion opérationnelle clé en main des

AAG, associée à des interfaces web pour la gestion des positions. Ces interfaces pourront faire le lien notamment avec les stock-options et l'actionnariat salarié", indique Pascal Pommier.

Ainsi, les AAG viennent enrichir la palette des instruments (stock-options, PEE, bonus...) mis à la disposition des ressources humaines pour établir une politique de rémunération salariale efficace et motivante. Dans ce cadre, les AAG constituent une solution adaptée aux attentes des bénéficiaires et des entreprises. Pour le bénéficiaire, une fiscalité favorable et un gain quasi réel. Pour l'entreprise, une communication simplifiée et un actionnariat motivé sur le moyen terme. Les quelques imprécisions qui demeurent au niveau juridique et fiscal devraient sous peu être éclaircies par une circulaire annoncée du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie. ■

Achevé de rédiger le 18 novembre 2005.