



Par Bernard Tézé,  
associé,  
D&S Avocats

## Les contrats de partage de plus-values avec les salariés: une innovation de la loi Pacte

**A**vec plus de 271 articles contre 71 prévus initialement, la loi Pacte du 22 mai 2019 est particulièrement touffue et couvre de très nombreux aspects. Parmi ceux-ci, l'objectif de mieux associer les salariés au développement de leur entreprise est particulièrement présent et se matérialise entre autres par l'introduction d'un nouveau chapitre 11 au Code de commerce intitulé «du partage des plus-values de cession de titres avec les salariés».

Ces nouveaux contrats permettent à tout actionnaire d'une société de reprendre, vis-à-vis de l'ensemble des salariés de celle-ci, l'engagement de partager avec eux une partie de la plus-value de cession ou de rachat de ses titres.

Pour ce faire, l'engagement de partage est constaté dans un contrat entre l'actionnaire et la société qui s'engage à transférer aux salariés concernés le montant résultant dont elle déduira les charges fiscales que le transfert engendrent.

Jusqu'à 10% de cette plus-value de cession ou de rachat des titres peut être transférée sur un PEE (plan d'épargne entreprise) que la société doit préalablement avoir constitué et bénéficier ainsi des avantages qui y sont attachés, à savoir d'une exonération d'impôt sur les revenus et de cotisations sociales (mais reste soumise au forfait social), ceci dans les mêmes conditions que tout abondement de l'employeur sur le PEE.

C'est là une innovation importante car l'abondement est d'en fait un versement unilatéral de l'employeur et non plus le complément d'un montant versé par le salarié. Il est limité à 30% du plafond annuel de la sécu-

rité sociale (soit 12 326 euros pour 2020).

Les bénéficiaires sont l'ensemble des salariés présents entre la date de signature du contrat de partage et celle de la cession des titres.

Le contrat de partage est conclu pour une durée maximale de cinq ans et la durée entre la date de conclusion du contrat et la date de cession des titres ne peut être inférieure à trois ans.

La répartition de la plus-value entre les employés doit être soit uniforme, soit proportionnelle à la durée de présence du salarié ou aux salaires. Cette inclusion au partage de la plus-value de cession avec les salariés interviendra les fonds de private equity en effet, dans un marché devenu très concurrentiel où les cibles de qualité sont très courtisées, il est probable que les dirigeants managers, la nouvelle catégorie à séduire!

Le contrat de partage de plus-values s'intègre dans un ensemble de mesures destinées à relancer l'adhésion salariale tels que l'exonération du forfait social<sup>(1)</sup> sur l'intéressement, la participation et les abandons versés sur un PEE si l'entreprise a moins de 50 salariés, et i) sur l'intéressement dans les entreprises dont l'effectif est entre 50 et 250 salariés. D'autres dispositions plus techniques augmentent les plafonds ou assouplissent l'intéressement, ou encore favorisent l'attribution d'actions gratuites ou octroient des avantages accrus en cas d'augmentation de capital réservée aux adhérents d'un PEE. Tous ces mécanismes visent à un alignement d'intérêts entre les salariés, les dirigeants et les actionnaires, ce qui est un objectif commun partagé entre la loi Pacte et les LBO.