

Start-up :

Rémunérer mes collaborateurs autrement que par des salaires, c'est possible !

N°8.1 | mai 2015

(1ère Partie)

Dans les start-ups, les salariés s'engagent très souvent au-delà de leurs missions, pour vivre, aux côtés des fondateurs, une réelle aventure entrepreneuriale.



Pour récompenser cet investissement, divers mécanismes juridiques et fiscaux ont été mis en place, favorisant l'actionariat salarié et permettant l'obtention d'une rémunération potentielle supérieure à celle reçue pour leur travail quotidien.

Dans cette fiche, nous vous présentons les deux régimes juridiques les plus intéressants pour les start-ups, à savoir :

- les bons de souscription des parts de créateurs d'entreprise (BSPCE),
- l'attribution d'actions gratuites.

Les développements ci-après concernent les start-ups créées sous la forme de sociétés par actions simplifiée (SAS), compte tenu de leur particulière adaptation à l'innovation. Dans tous les cas, nous vous recommandons d'accompagner ces mesures par une adhésion au pacte d'actionnaires.



I. Les BSPCE

Le champ d'application de ce régime est précisé par le Code général des impôts (CGI). Il s'agit plus spécialement de la possibilité, pour les start-ups éligibles, d'attribuer à leurs salariés soumis au régime fiscal des salariés, des bons de souscription à leur capital.

Pour bénéficier de cet outil, les start-ups doivent respecter certaines conditions :

- les start-ups doivent être immatriculées au registre du commerce et des sociétés depuis moins de quinze ans,
- les actions de la start-up doivent être créées autrement que dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension ou d'une reprise d'activités préexistantes,
- les actions de la start-up ne doivent pas être cotées,
- le capital doit être détenu directement et de façon continue, à hauteur de 25 %, au moins, par des personnes physiques (ou par une autre société elle-même détenue par des personnes physiques).

Les critères de sélection des salariés sont librement fixés par la collectivité des associés ou par le président de la start-up, si ce dernier a reçu, de l'assemblée générale, délégation pour le faire.

Les critères d'attribution des BSPCE sont libres.

On retrouve par exemple :

- *l'ancienneté du salarié dans la start-up,*
- *le respect d'objectifs de chiffre d'affaires.*

Le plan de BSPCE peut également concerner l'ensemble du personnel, sans distinction.

Si la start-up vient d'être créée, l'attribution de BSPCE peut être gratuite. Le prix d'acquisition des titres est au moins égal, si la start-up a procédé, dans les 6 mois précédant l'attribution, à une augmentation de capital par émission de titres conférant des droits équivalents à ceux résultant de l'exercice du bon, au prix d'émission des titres convenu dans le cadre de cette augmentation de capital.

Fiscalement, pour le bénéficiaire, le gain net de cession est soumis à l'impôt sur le revenu au taux de 19 % ou de 30 % lorsque ledit bénéficiaire exerce son activité dans la société depuis moins de 3 ans à la date de la cession (taux effectifs respectivement de 34,5 % et 45,5 % avec les prélèvements sociaux).

Un des principaux intérêts de ce dispositif est que les gains échappent aux cotisations et contributions sociales sur les salaires.

Ainsi, les BSPCE permettent de consentir un avantage aux salariés, non assimilable à un complément de salaire.

L'inconvénient majeur du plan de BSPCE réside dans le fait que la start-up n'a aucune maîtrise sur le prix de souscription, payé par les bénéficiaires le jour où ils deviendront actionnaires.

Il s'agit pour les bénéficiaires, d'un investissement sur l'avenir.

