

LOI DE FINANCES POUR 2025 : LE NOUVEAU CADRE FISCAL ET SOCIAL DES MANAGEMENT PACKAGES



*par Bruno Knadjian, Avocat associé,
Herbert Smith Freehills Kramer LLP*



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

La loi de finances pour 2025 a instauré un nouveau régime fiscal et social applicable aux gains de cession de titres réalisés par les managers à l'occasion de leur fonction de salarié ou dirigeant d'une entreprise.

Le nouveau dispositif, applicable depuis le 15 février 2025, vise principalement à encadrer les *management packages* offerts aux managers à compter de cette date mais aussi ceux mis en place avant cette date et qui ont vocation à se déboucler dans le futur.

L'intention du nouveau régime est de clarifier les effets de la jurisprudence récente du Conseil d'État (CE, 13 juillet 2021, n° 435452, 428506 et 437498), qui a considéré que ces gains issus de management packages devaient être imposés dans la catégorie des traitements et salaires dès lors qu'il existait un lien entre l'attribution des titres et les fonctions exercées par le manager dans la société.

En l'absence de précisions sur son champ d'application, cette jurisprudence a engendré une insécurité juridique importante, laissant la voie libre à l'administration pour

réaliser des redressements fiscaux et sociaux, souvent assortis de pénalités.

Cette nouvelle loi de finances pour 2025 met donc en place un régime unifié, applicable aux titres attribués dans le cadre de plans légalement qualifiés par la loi (actions gratuites et BSPCE notamment) ou non (e.g., actions de préférence, bons de souscriptions d'actions, actions ordinaires,...) selon lequel, lorsqu'un tel lien est caractérisé, le gain réalisé à la cession est scindé en deux fractions :

- (i) la fraction inférieure à un seuil fixé à trois fois la performance financière de l'entreprise sur la durée de l'investissement relève du régime fiscal des plus-values mobilières ; et
- (ii) la fraction excédentaire est qualifiée de revenu salarial d'un point de vue fiscal.

En l'absence de lien identifiable entre l'attribution des titres et les fonctions exercées par le manager dans la société, l'intégralité du gain relève du régime des plus-values mobilières.

(i) En deçà du seuil : imposition selon le régime des plus-values mobilières au taux fixe maximal de 34 %¹

La fraction du gain n'excédant pas le seuil est imposée comme une plus-value mobilière, à condition que deux critères soient remplis : un risque de perte en capital pour le manager et une détention des titres pendant au moins deux ans (hors dispositifs légalement encadrés).

(ii) Au-delà du seuil : imposition dans la catégorie des traitements et salaires avec un taux marginal de 59 %²

La fraction excédant le seuil, ou la totalité du gain si les conditions ci-dessus ne sont pas réunies, est soumise au barème progressif de l'impôt sur le revenu en tant que salaire ainsi qu'à une contribution sociale spécifique de 10%, à la charge du manager.

À noter que, quelle que soit sa qualification fiscale (plus-value ou salaire), le gain réalisé à la cession est exonéré de cotisations patronales.

Par ailleurs, la loi de finances pour 2025 prévoit également que les titres attribués dans le cadre d'un management package ne peuvent plus être inscrits dans un plan d'épargne en actions (PEA).

Dans le cadre de ses échanges avec les pouvoirs publics, l'Alliance des Entrepreneurs et Salariés Investisseurs (ALESI), nouvellement créée pour porter la voix des managers à la suite de l'introduction de cette réforme des *management packages*, souhaite voir amender plusieurs aspects du nouveau dispositif de taxation, notamment :

- l'exclusion de ce nouveau régime les plus-values d'apport réalisées à l'occasion de réinvestissements par les managers afin de leur permettre de continuer à pouvoir bénéficier des régimes de sursis ou de report d'imposition des articles 150-0 B et 150-0 B ter du Code Général des Impôts, y compris pour la fraction excédant le seuil de performance ;
- le seuil de trois fois la performance devrait être calculé en agrégeant l'ensemble des instruments et non catégorie par catégorie (actions gratuites, actions de préférence, etc.).

À cela s'ajoute des difficultés techniques : pour le calcul du seuil, la loi retient la valeur réelle de la société, déterminée par ses capitaux propres augmentés de ses dettes liées. Or, aucun mécanisme de neutralisation n'a été prévu en cas de remboursement de dettes d'actionnaires avant la cession, ce qui peut réduire la valeur à la sortie et donc majorer artificiellement la fraction imposable en traitements et salaires, alors même qu'une telle neutralisation est prévue en cas de réduction de capital.

Ces points, parmi d'autres, restent à clarifier soit dans le cadre des commentaires administratifs qui ont vocation à préciser les termes ambigus du texte dans un BOFIP attendu au cours de l'été 2025, soit dans le cadre de la prochaine loi de finances qui sera discutée à compter de septembre 2025.

Parmi ces sujets d'incertitudes, la question du lien entre les fonctions exercées par le manager et l'attribution ou l'acquisition des titres, déjà source d'incertitudes après les décisions jurisprudentielles de 2021, continue de susciter des interprétations divergentes.

En pratique, pour les cas où le lien avec les fonctions est clairement caractérisé, on pourrait s'attendre à un retour aux habitudes rédactionnelles antérieures aux arrêts de 2021, incluant notamment des clauses de *good* et *bad leaver*.

En revanche, lorsqu'il sera moins évident que les gains constituent la contrepartie des fonctions du manager, la documentation continuera de faire l'objet d'une attention particulière afin de traiter le manager autant que possible comme un investisseur afin de permettre l'application du régime fiscal des plus-values sur l'intégralité du gain de cession.

Si des précisions doctrinales devaient paraître prochainement au BOFiP, des ajustements législatifs seront vraisemblablement prévus dans la prochaine loi de finances, notamment pour clarifier les sujets qui ne l'étaient pas ou rectifier des aspects du nouveau régime fiscal des *management packages* qui apparaissent comme contreproductifs en pratique.

¹ Soit, (i) 12,8% d'impôt sur le revenu (ii) 17,2% de prélèvements sociaux et (iii) jusqu'à 4% de contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (hors contribution différentielle)

² Soit jusqu'à 45% de taux marginal d'impôt sur le revenu, (ii) jusqu'à 4% de contribution exceptionnelle sur les hauts revenus et (iii) 10% de contribution sociale spécifique