

L'attribution d'actions gratuites

Un levier d'incitation à la performance

L'attribution gratuite d'actions associe salariés et dirigeants à la création de valeur, sans mise de fonds de leur part. Un dispositif souple, mais encadré : plafonds, durées, fiscalité. Les règles en vigueur en 2026.

L'essentiel

- Réservées aux sociétés par actions, les actions gratuites bénéficient aux salariés et mandataires sociaux détenant au plus 10 % du capital.
- La période d'acquisition dure au moins un an ; acquisition et conservation cumulées durent au moins deux ans.
- Le gain d'acquisition est imposé l'année de la cession ; la contribution patronale de 30 % est due dès l'acquisition définitive.

Le dispositif en cinq questions

Que sont les actions gratuites ? Des actions attribuées sans contrepartie financière par une société à tout ou partie de ses salariés et mandataires sociaux. L'assemblée générale extraordinaire autorise le plan ; le conseil d'administration ou le président l'attribue, selon des conditions qu'il fixe.

Quelles sociétés peuvent en attribuer ? Les sociétés par actions, cotées ou non : sociétés anonymes, sociétés par actions simplifiées, sociétés en commandite par actions. Une SARL ne le peut pas.

Qui peut en bénéficier ? Les salariés et les mandataires sociaux (président, directeur général, membres du directoire), à condition de ne pas détenir plus de 10 % du capital. L'attribution ne doit pas non plus les porter au-delà de 10 %. Les actions détenues depuis plus de sept ans ne comptent pas dans ce seuil.

Combien de temps faut-il attendre ? La période d'acquisition dure au moins un an : les actions ne sont définitivement acquises qu'à son terme, si les conditions de présence ou de performance sont remplies. Une période de conservation peut suivre. Acquisition et conservation cumulées durent au moins deux ans.

Quel volume du capital ? 15 % du capital social au plus, apprécié à la date de la décision d'attribution ; 20 % dans les PME non cotées, si les statuts le prévoient ; 30 % lorsque le plan bénéficie à au moins la moitié du personnel et représente au moins un quart des salaires bruts ; 40 % lorsqu'il bénéficie à tous les salariés. Au-delà de 15 % ou 20 %, l'écart entre les attributions individuelles ne peut dépasser un rapport de 1 à 5.

Pourquoi y recourir ?

Fidéliser les cadres clés

Les actions ne sont acquises qu'au terme d'une période de présence. Un départ anticipé fait perdre le droit, sauf cas prévus par le plan (décès, invalidité).

Des conditions sur mesure

Présence, objectifs individuels ou collectifs, performance financière : le plan se cale sur la stratégie de l'entreprise et sur l'horizon de ses actionnaires.

Aucun décaissement

Ni pour l'entreprise, hors contribution patronale, ni pour le bénéficiaire. La contrepartie est une dilution des actionnaires existants, à mesurer avant de décider.

Le calendrier d'un plan

1

Décision d'attribution

L'AGE autorise le plan ; le conseil fixe les conditions.

2

Période d'acquisition

Un an au moins. Présence et objectifs s'apprécient à son terme.

3

Acquisition définitive

Le bénéficiaire devient actionnaire. Contribution patronale due le mois suivant.

4

Conservation

Facultative. Acquisition et conservation cumulées : deux ans au moins.

5

Cession des actions

Imposition du gain d'acquisition et de la plus-value.

La fiscalité des actions gratuites en 2026

Le gain d'acquisition (valeur des actions à la date d'acquisition définitive) et la plus-value de cession (différence entre le prix de vente et cette valeur) suivent deux régimes distincts. Chiffres au 1er octobre 2026, pour les attributions décidées depuis le 1er mars 2025.

Bénéficiaire, puis entreprise	Régime applicable
Gain d'acquisition jusqu'à 300 000 € par an	Barème progressif de l'impôt sur le revenu après un abattement de 50 %, ou l'abattement fixe de 500 000 € du dirigeant partant à la retraite, sous conditions ; prélèvements sociaux de 18,6 % sur la totalité du gain ; pas de contribution salariale. Imposition l'année de la cession des actions.
Fraction du gain d'acquisition au-delà de 300 000 € par an	Imposée comme un salaire : barème sans abattement, CSG et CRDS sur les revenus d'activité, contribution salariale spécifique de 10 %.
Plus-value de cession	Prélèvement forfaitaire unique de 31,4 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 18,6 % de prélèvements sociaux) ou, sur option globale, barème progressif. Depuis le 15 février 2025, la part du gain liée aux fonctions de salarié ou de dirigeant peut relever de l'article 163 bis H du CGI : imposition en salaire au-delà d'un multiple de la performance financière de l'entreprise.
Contribution patronale	30 % de la valeur des actions à la date d'acquisition définitive (20 % pour les attributions décidées avant le 1er mars 2025), due le mois suivant cette date. Aucune cotisation de sécurité sociale par ailleurs.
Exonération des PME	Les PME au sens européen qui n'ont versé aucun dividende depuis leur création sont exonérées de contribution patronale, dans la limite, par salarié, du plafond annuel de la sécurité sociale.

Exemple

Un cadre reçoit 1 000 actions. À l'acquisition définitive, deux ans plus tard, l'action vaut 100 € : gain d'acquisition de 100 000 €. Il cède ses actions trois ans après, à 150 € : plus-value de 50 000 €.

- Pour le cadre, l'année de la cession : gain d'acquisition imposé au barème sur 50 000 € après abattement de 50 %, soit 15 000 € au taux marginal de 30 %, plus 18 600 € de prélèvements sociaux ; plus-value imposée à 31,4 %, soit 15 700 €. Au total, environ 49 300 € sur un gain de 150 000 €.
- Pour l'entreprise, le mois suivant l'acquisition définitive : contribution patronale de 30 % sur 100 000 €, soit 30 000 €, sauf exonération PME.

Actions gratuites et management package

Dans un LBO ou une levée de fonds, l'attribution gratuite d'actions se combine avec les BSPCE et les actions de préférence au sein du management package. Le régime de l'article 163 bis H distingue, dans le gain de cession des titres acquis par les managers en lien avec leurs fonctions, une part imposée comme une plus-value, dans la limite d'un multiple de la performance financière de l'entreprise, et une part imposée comme un salaire au-delà. Le plan s'écrit avec vos conseils juridiques et fiscaux, en même temps que le pacte d'actionnaires.

Thibaut Régnier-Vigouroux, Associé

Pour aller plus loin sur equideals.fr

Fiches thématiques : Le pacte d'actionnaires et ses grandes clauses · LBO, MBO, MBI : la transmission avec effet de levier · Capital développement : quand l'argent est roi.

Un projet d'intéressement des cadres clés ? Il se dessine en même temps que le projet capitalistique : entrée d'un investisseur, LBO, transmission. Parlons-en, en toute confidentialité.