

Le management package

Associer les managers à la valeur, dans le cadre fiscal de 2025

Dans un LBO ou une levée de fonds, les managers investissent aux côtés des actionnaires et reçoivent une part de la création de valeur. Depuis le 15 février 2025, l'article 163 bis H du CGI encadre la fiscalité de ces gains. Outils, mécanique et nouveau régime.

L'essentiel

- Un package aligne les managers sur la sortie : investissement en actions, instruments de surperformance, actions gratuites ou BSPCE.
- Depuis 2025, le gain de cession est imposé comme une plus-value dans la limite de trois fois la performance de l'entreprise ; au-delà, comme un salaire.
- Prix payé à la valeur de marché, vrai risque de perte et documentation soignée conditionnent le traitement.

Pourquoi un package ?

Aligner. Le manager gagne si les actionnaires gagnent, dans les mêmes proportions ou davantage : c'est le sens du package, négocié en même temps que le pacte d'actionnaires.

Retenir. Les droits s'acquièrent dans le temps et se perdent en cas de départ anticipé (clauses de good et bad leaver) : le package est aussi un outil de fidélisation jusqu'à la sortie.

Partager sans diluer à l'excès. Les managers investissent une somme modeste à l'échelle de l'opération, mais reçoivent une part plus que proportionnelle de la plus-value : c'est le sweet equity, qui suppose en contrepartie un vrai risque de perte.

Les outils

Les instruments se combinent. Chacun a son régime juridique et fiscal propre, qui s'articule avec l'article 163 bis H.

Instrument	Fonctionnement et points d'attention
Actions ordinaires co-investies	Les managers souscrivent au même prix que l'investisseur. Quand celui-ci investit surtout en obligations convertibles, les actions des managers captent une part accrue de la plus-value : effet de levier du sweet equity.
Actions de préférence, ratchet	Droit à une part supplémentaire de la plus-value au-delà d'un seuil de rentabilité de l'investisseur (TRI ou multiple). Prix de souscription à évaluer avec soin : c'est lui qui fonde le risque de perte.
BSPCE	Bons de souscription réservés aux sociétés de moins de quinze ans, non cotées ou de petite capitalisation, détenues à 25 % au moins par des personnes physiques. Prix d'exercice fixé à l'émission, régime fiscal propre, aménagé par la loi de finances 2025.
Actions gratuites	Attribution sans décaissement, contribution patronale de 30 %, gain d'acquisition imposé selon son propre régime ; la plus-value de cession relève de l'article 163 bis H (voir la fiche dédiée).
Mécanismes contractuels	Rétrocession de plus-value, bonus de sortie, intéressement en numéraire : simples et lisibles, mais imposés comme un salaire et soumis aux cotisations.

Le régime de l'article 163 bis H du CGI

Le principe. Le gain net de cession des titres souscrits, acquis ou attribués en lien avec les fonctions de salarié ou de dirigeant est imposé, par défaut, comme un salaire : barème progressif, et contribution salariale libératoire de 10 %, sans cotisations sociales.

L'exception, dans une limite. La part du gain qui n'excède pas trois fois la performance financière de l'entreprise, mesurée par la variation de sa valeur réelle entre l'entrée et la sortie et appliquée au prix payé par le manager, reste imposée comme une plus-value : prélèvement forfaitaire unique de 31,4 % en 2026, majoré le cas échéant de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus.

Les conditions. Un risque réel de perte du capital investi ; pour les instruments non encadrés par la loi (actions ordinaires, actions de préférence, BSA), une détention d'au moins deux ans. Les titres concernés ne peuvent plus être inscrits sur un PEA.

Depuis la loi de finances 2026. Report d'imposition possible en cas de réinvestissement par apport des titres, précisions sur la notion de risque de perte et sur le calcul de la performance (dettes remboursées aux actionnaires), avec effet depuis le 15 février 2025. La doctrine administrative reste attendue sur plusieurs points.

Exemple

Un directeur commercial investit 100 000 € en actions ordinaires lors d'un LBO. Cinq ans plus tard, la société est revendue : sa valeur réelle a été multipliée par 2,5, soit une performance de 150 %. Ses titres sont cédés 600 000 €, gain de 500 000 €.

- Limite : trois fois la performance appliquée au prix payé, soit $100\,000\,€ \times 3 \times 150\% = 450\,000\,€$. Cette part est imposée comme une plus-value, au prélèvement forfaitaire unique.
- Au-delà : 50 000 € imposés comme un salaire, au barème, avec la contribution salariale de 10 %.

Si le manager avait payé ses actions à un prix décoté, ou sans risque réel de perte, l'ensemble du gain basculerait dans la catégorie des salaires. Chiffres indicatifs, à confirmer avec votre conseil fiscal.

Quatre points de vigilance

Le prix d'entrée. Souscrire à la valeur de marché, étayée par une évaluation indépendante : c'est le premier argument contre une requalification.

Le risque de perte. Pas de garantie de rachat au prix d'entrée, pas de rendement minimum : le manager doit pouvoir perdre sa mise.

La documentation. Pacte, clauses de leaver, promesses croisées, calendrier d'acquisition des droits : cohérents entre eux et avec la stratégie de sortie.

Le calendrier. Le package se négocie avec la lettre d'intention et le pacte, pas après le closing ; il se relit à chaque opération sur le capital.

Thibaut Régnier-Vigouroux, Associé

Pour aller plus loin sur equideals.fr

Fiches thématiques : L'attribution d'actions gratuites · Le pacte d'actionnaires et ses grandes clauses · LBO, MBO, MBI : la transmission avec effet de levier.

Un LBO ou une levée de fonds en préparation ? Le package des managers se dessine en même temps que la structure de l'opération. Parlons-en, en toute confidentialité.