



# Checklist

## BSPCE



5 points clés à respecter pour un dispositif efficace !

*mcr*  
performance for humans

# 5 points clés à respecter pour un dispositif efficace !

Pour attirer les talents dont votre entreprise a besoin, pour les fidéliser ou simplement pour partager les fruits de la croissance, vous envisagez de proposer des **BSPCE** à certains de vos salariés.

Pour rappel, les **Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise** donnent à leurs bénéficiaires le droit d'acquérir des actions de leur entreprise à un prix fixé au moment de l'attribution. L'avantage financier réside donc dans le fait que la valeur de l'action aura fortement progressé entre le jour où les BSPCE sont attribués et le jour où le salarié revendra les actions qu'il aura préalablement achetées en exerçant les bons.

Si vous entreprenez cette démarche engageante cela démontre que pour vous le capital humain est le principal facteur de performance de votre entreprise.

C'est pourquoi nous vous proposons d'aborder cet outil d'actionnariat salarié par ses principaux aspects techniques, juridiques et fiscaux mais aussi dans ses dimensions RH.

Dans cette optique, nous vous proposons ci-après les 5 points clés que vous devrez valider pour initier votre projet dans les meilleures conditions :

## ❑ 1 - Valider les perspectives de croissance de votre entreprise

Comme nous l'avons vu le gain réalisé par le salarié est relié à la performance de l'entreprise, plus la valeur de l'entreprise augmente, plus la plus-value réalisée par le salarié sera importante. Les BSPCE sont donc particulièrement adaptés dans des sociétés en forte croissance. Si votre entreprise est rentable mais que sa perspective de croissance annuelle est inférieure à 15%, d'autres dispositifs pourront s'avérer plus pertinents, comme par exemple l'attribution d'actions de performance.

## ❑ 2 - Vérifier l'éligibilité de votre entreprise

On retient généralement que les BSPCE sont réservés aux jeunes entreprises, pas si jeunes d'ailleurs puisqu'elles doivent avoir été créées depuis moins de 15 ans. D'autres critères devront cependant être vérifiés comme le fait que l'entreprise doit être détenue à 25% au moins par des personnes physiques, ou que la société qui détient l'entreprise doit être elle-même détenue à 75% par des personnes physiques. Il existe également quelques subtilités qui permettront de valider définitivement votre éligibilité.

# 5 points clés à respecter pour un dispositif efficace !

## ❑ 3 - Définir des critères d'attribution simples et objectifs

Si les BSPCE sont réservés aux membres du comité de direction, ce choix statutaire pourra sembler facile à justifier. Mais si l'attribution est étendue à d'autres personnes, il deviendra impératif de définir des conditions d'éligibilité claires et compréhensibles de tous. Envisager que la liste des bénéficiaires pourrait demeurer secrète n'est pas très crédible et surtout cela vous priverait d'un outil de motivation pour ceux pouvant être éligibles à terme. Avec des critères d'éligibilité simples et objectifs (ancienneté, classification du poste, niveau de salaire, etc...) vous afficherez clairement vos attentes et favoriserez le sentiment d'équité.

## ❑ 4 - Identifier quelles seront les possibilités de revente pour le salarié

Les jeunes entreprises sont rarement cotées sur un marché réglementé et elles envisagent rarement de l'être. Il faudra donc valider les situations dans lesquelles le salarié aura la possibilité de revendre ses actions. La vente de l'entreprise à un tiers ou l'entrée d'un nouvel actionnaire pourra constituer une opportunité de sortie mais il faut aussi anticiper d'autres situations. Un pacte d'actionnaire signé par le salarié lors de l'acquisition des actions pourra par exemple prévoir l'obligation pour lui de vendre ses titres en cas de départ de l'entreprise ou encore désigner à l'avance qui sera prioritaire pour racheter les actions.

## ❑ 5 - Valider la motivation des salariés concernés

S'assurer que les attentes des salariés sont en phase avec celles de l'entreprise est un préalable indispensable pour éviter toute désillusion future. Avant de finaliser une proposition d'attribution de BSPCE des entretiens individuels permettront de mesurer la motivation des futurs bénéficiaires sur le projet et les conditions spécifiques qui leur sont réservées. On est souvent surpris de constater à quel point les attentes des salariés sont variées en ce qui concerne les outils de reconnaissance. Cependant, si les attentes respectives sont alignées, mettre en place un plan de BSPCE sera sans doute un formidable accélérateur de croissance pour votre entreprise.

# Contactez-nous



01 55 73 33 33

---

Suivez-nous aussi



Découvrez nos offres sur [mcr-consultants.com](http://mcr-consultants.com)

Découvrez notre blog sur [blog.mcr-consultants.com](http://blog.mcr-consultants.com)

*mcr*  
performance for humans