

GUIDE

Actionnariat salarié et rémunération différée

PEE, intéressement, participation, actions gratuites et retraite supplémentaire : les dispositifs ouverts aux dirigeants en 2026

Ce qui vous est accessible selon votre statut, ce qui est fermé, et ce qui a changé depuis 2025

CE GUIDE S'ADRESSE À VOUS SI...

Vous êtes **dirigeant, mandataire social ou cadre dirigeant** et vous ne savez pas si les dispositifs d'épargne salariale vous sont réellement ouverts.

Votre entreprise envisage un plan **d'actions gratuites** ou un **management package** pour fidéliser ses cadres.

Votre entreprise compte **entre 11 et 49 salariés** et doit se mettre en conformité avec la loi Partage de la valeur.

Vous voulez arbitrer entre plusieurs enveloppes **sans connaître leurs plafonds respectifs** ni leur fiscalité exacte.

L'essentiel, en deux tableaux

Six dispositifs, six logiques différentes — de l'épargne collective plafonnée à l'actionnariat direct. Le premier tableau permet de s'orienter rapidement ; le second sépare le traitement du bénéficiaire, le coût employeur et la fiscalité de sortie. Les pages suivantes précisent les conditions et les exceptions.

Tableau 1 — Quel dispositif pour quel objectif ?

Dispositif	Accès	Atout principal	Plafond ou repère 2026	Point de vigilance
PEE / PEI	- Salariés ; - Dirigeants si ≥ 1 salarié distinct et effectif < 250	Épargne collective avec abondement exonéré d'IR sous conditions	3 844,80 € ; poussé à 6 920,64 € si investissement en titres de l'entreprise	Blocage de 5 ans ; prélèvements sociaux sur les gains
Intéressement	- Salariés ; - Dirigeants si ≥ 1 salarié distinct et, effectif < 250 et accord explicite	Prime facultative liée à la performance	36 045 € par bénéficiaire	Exonération d'IR seulement si placement dans le délai réglementaire
Participation	- Salariés ; - Dirigeants selon le caractère volontaire ou obligatoire du régime	Partage du bénéfice ; obligatoire à partir de 50 salariés	36 045 € par bénéficiaire	Accès du dirigeant et forfait social à vérifier selon la situation
Actions gratuites (AGA)	Salariés et mandataires sociaux éligibles	Fidélisation et alignement au capital	- Seuil individuel : 10 % -Plafonds globaux : 15 % à 40 %	Régime très dépendant des dates et des conditions du plan
Stock-options	Salariés et mandataires sociaux	Exposition à la hausse de l'action sans achat immédiat	Prix et volume fixés par le plan	Gain de levée traité comme un salaire ; contribution patronale
PER obligatoire (PERO)	- Catégories objectives - Dirigeant seulement s'il est effectivement rattaché	Retraite supplémentaire financée par l'entreprise	Plafond fiscal maximal : 30 758,40 €	Rente pour les versements obligatoires ; TNS non éligible en cette qualité

Tableau 2 — Traitement fiscal et social

Dispositif	Bénéficiaire à l'entrée	Coût social employeur	Fiscalité à la sortie	Clé de lecture
PEE / PEI	Abondement exonéré d'IR et de cotisations de sécurité sociale ; CSG/CRDS : 9,7 %	Forfait social selon l'effectif et le support	- Capital et gains exonérés d'IR ; - PS de 18,6 % sur les gains*	Plafond d'abondement : 8 % du PASS, ou 14,4 % en titres de l'entreprise
Intéressement	Cotisations de sécurité sociale exonérées ; CSG/CRDS : 9,7 %	- 0 % si l'entreprise compte moins de 250 salariés ; - 20 % à partir de 250	IR exonéré si placement dans un plan dans le délai ; sinon imposable	L'accord doit viser expressément les dirigeants non-salariés
Participation	Cotisations de sécurité sociale exonérées ; CSG/CRDS : 9,7 %	Forfait social selon l'assujettissement de l'entreprise à la participation	IR exonéré si placement dans un plan dans le délai ; sinon imposable	Accès du dirigeant différent selon que la participation est volontaire ou obligatoire
Actions gratuites (AGA)	Aucun prélèvement à l'attribution ; gain d'acquisition imposé selon le régime du plan	Contribution patronale de 30 % à l'acquisition définitive, sauf exonération	Jusqu'à 300 000 € : abattement de 50 %, barème IR et PS ; excédent traité comme salaire	Gain de cession distinct ; seuil individuel de détention de 10 %
Stock-options	Aucun prélèvement à l'octroi	Contribution patronale de 30 % à l'octroi, sur l'assiette retenue	- Gain de levée : salaire, CSG/CRDS et contribution de 10 % - Plus-value distincte	La date d'octroi du plan détermine le régime applicable
PER obligatoire (PERO)	Cotisations obligatoires déductibles dans la limite fiscale ; CSG/CRDS applicable	* - Exclusion de cotisations plafonnée - Forfait social selon le régime	Versements obligatoires : rente ; autres compartiments : capital ou rente selon l'origine	Plafonds fiscal et social distincts ; appartenance à une catégorie objective requise

Abréviations : IR = impôt sur le revenu ; PS = prélèvements sociaux ; PASS = plafond annuel de la Sécurité sociale. * Le taux général de 18,6 % s'applique en 2026, sous réserve des règles historiques propres aux gains antérieurs.

Le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) sert de référence à la plupart de ces plafonds. Il s'établit à **48 060 €** en 2026 (arrêté du 22 décembre 2025).

1 Le PEE et le PEI : le socle de l'épargne salariale

Les bénéficiaires

SALARIÉ, Y COMPRIS CADRE DIRIGEANT SALARIÉ

Vous bénéficiez du PEE dans les mêmes conditions que les autres salariés, sous réserve, le cas échéant, d'une condition d'ancienneté prévue par le règlement du plan, qui ne peut excéder trois mois.

DIRIGEANT NON SALARIÉ (MANDATAIRE SOCIAL, GÉRANT, PRÉSIDENT...)

Dans les entreprises employant au moins un salarié en plus du dirigeant et moins de 250 salariés, le PEE est ouvert aux chefs d'entreprise, présidents, directeurs généraux, gérants et membres du directoire, même sans contrat de travail, ainsi qu'au conjoint marié ou au partenaire pacsé ayant le statut de conjoint collaborateur ou associé. Cette condition d'effectif doit être satisfaite pendant chaque année de fonctionnement du plan au cours de laquelle le dirigeant effectue un versement.

Ce que vous pouvez y verser

Le plafond annuel des versements volontaires est égal à 25 % de la rémunération perçue l'année du versement pour un salarié ; à 25 % des rémunérations imposées comme traitements et salaires de la même année pour un mandataire social ; à 25 % du revenu professionnel de l'année précédente pour un entrepreneur individuel ou un professionnel libéral ; et à 25 % du PASS, soit 12 015 € en 2026, pour le conjoint collaborateur ou associé. L'abondement s'ajoute dans la limite de 3 844,80 € (8 % du PASS), portée à 6 920,64 € (14,4 % du PASS) pour l'abondement classique investi en titres de l'entreprise. Il ne peut excéder le triple du versement du bénéficiaire. Un versement unilatéral en titres de l'entreprise relève de règles distinctes et peut, sous conditions, porter la limite à 16 % du PASS.

Fiscalité et déblocage

Ces règles sont identiques quel que soit votre statut.

Pour le bénéficiaire, l'abondement est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale dans les limites applicables, mais il supporte la CSG/CRDS au taux de 9,7 % dès son affectation. Côté entreprise, le forfait social est nul lorsque l'entreprise n'est pas assujettie à la participation, généralement en dessous de 50 salariés. Lorsqu'il est dû, son taux est en principe de 20 %, ramené à 10 % pour l'abondement destiné à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée. Les sommes sont en principe indisponibles cinq ans.

CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

- Mariage ou PACS ; naissance ou adoption du troisième enfant, puis de chaque enfant suivant.
- Divorce, séparation ou dissolution du PACS avec résidence habituelle d'au moins un enfant au domicile.
- Acquisition, construction ou agrandissement de la résidence principale ; remise en état après catastrophe naturelle ; rénovation énergétique.
- Rupture du contrat de travail ou du mandat social ; cessation d'une activité individuelle ; perte du statut de conjoint collaborateur ou associé.
- Création ou reprise d'entreprise ; décès ; invalidité ; surendettement ; violences conjugales ; activité de proche aidant.
- Achat d'un véhicule propre ou d'un vélo à assistance électrique neuf.

Le délai est généralement de six mois, mais certaines situations peuvent être invoquées à tout moment. Les justificatifs, le point de départ du délai et le traitement fiscal doivent être vérifiés pour chaque motif, notamment en cas de décès.

Au déblocage, le capital et les gains sont exonérés d'impôt sur le revenu. Les gains supportent les prélèvements sociaux sur les revenus de placement, dont le taux général est passé à 18,6 % au 1er janvier 2026. Des règles historiques peuvent subsister pour certaines fractions de gains anciennes ; le teneur de compte doit alors confirmer le taux appliqué.

2 Intéressement et participation : la prime liée à la performance

Les deux dispositifs associent les bénéficiaires aux résultats ou à la performance. L'intéressement est facultatif et repose sur des critères prévus par accord. La participation devient obligatoire lorsque le seuil de 50 salariés a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives ; elle est alors calculée selon la formule légale, sauf formule dérogatoire autorisée.

La formule légale de la participation

Réserve spéciale de participation (RSP) = $\frac{1}{2} \times (\text{Bénéfice net fiscal} - 5\% \text{ des capitaux propres}) \times (\text{Salaires} / \text{Valeur ajoutée})$. En principe, une formule dérogatoire doit être au moins aussi favorable. Toutefois, pendant l'expérimentation issue de la loi du 29 novembre 2023, les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation peuvent conclure un accord volontaire prévoyant une formule éventuellement moins favorable. Le dernier exercice couvert par cette expérimentation doit se clôturer au plus tard le 29 novembre 2028.

Plafonds

Le plafond individuel commun aux deux dispositifs est de 36 045 € par bénéficiaire et par exercice, soit 75 % du PASS 2026. Pour un conjoint collaborateur ou associé non rémunéré, le montant de 25 % du PASS peut servir de base de répartition lorsque l'accord retient un critère proportionnel à la rémunération : il ne remplace pas le plafond individuel de 75 % du PASS. Le montant global de l'intéressement ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts, augmenté, le cas échéant, des rémunérations ou revenus professionnels des dirigeants bénéficiaires pris en compte par les textes.

Éligibilité selon votre statut

SALARIÉ, Y COMPRIS CADRE DIRIGEANT SALARIÉ

Vous bénéficiez de l'intéressement et de la participation dans les mêmes conditions que n'importe quel salarié de l'entreprise, sans condition de statut particulière.

DIRIGEANT NON SALARIÉ (MANDATAIRE SOCIAL, CHEF D'ENTREPRISE)

Dans les entreprises employant au moins un salarié en plus du dirigeant et moins de 250 salariés, l'intéressement peut être ouvert aux chefs d'entreprise, présidents, directeurs généraux, gérants, membres du directoire et à leur conjoint ou partenaire pacsé collaborateur ou associé. L'accord d'intéressement doit prévoir expressément cette possibilité.

Pour la participation, la règle diffère selon que le dispositif est volontaire ou obligatoire. Dans une entreprise qui n'est pas tenue d'appliquer la participation mais l'adopte volontairement — principalement une entreprise de moins de 50 salariés ou bénéficiant encore du délai lié au franchissement du seuil — le dirigeant éligible peut bénéficier de la réserve comme un salarié (art. L.3323-6). Lorsque la participation est obligatoire, il ne peut recevoir que la part dérogatoire, c'est-à-dire la fraction qui excède la formule légale ; la réserve issue de la formule elle-même reste réservée aux salariés (art. L.3324-2, al. 3).

Fiscalité

Ces règles sont identiques quel que soit votre statut.

Les primes respectant les conditions légales sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et supportent la CSG/CRDS à 9,7 %. Le forfait social sur l'intéressement est nul dans les entreprises de moins de 250 salariés et s'élève en principe à 20 % au-delà. Pour la participation et les abondements, il est nul dans les entreprises non assujetties à la participation et s'élève en principe à 20 % dans les entreprises assujetties, avec un taux de 16 % possible pour certains versements sur un PER conforme aux conditions de gestion. Pour le bénéficiaire, la prime est exonérée d'IR lorsqu'elle est affectée à un plan dans le délai réglementaire suivant l'information sur son montant ; en cas de versement immédiat, elle est imposable à l'IR.

NOUVEAU DEPUIS 2025 : LA LOI PARTAGE DE LA VALEUR

Pour les exercices ouverts depuis le 1er janvier 2025, les sociétés de 11 à 49 salariés qui ne sont pas déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation et qui ont réalisé, pendant chacun des trois exercices précédents, un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires doivent mettre en place un dispositif : intéressement ou participation, abondement d'un plan d'épargne salariale, ou prime de partage de la valeur. Les entreprises individuelles sont exclues. Cette expérimentation doit prendre fin le 29 novembre 2028, sauf évolution législative.

3 Actions gratuites et stock-options : l'actionnariat direct**Actions gratuites (AGA)**

Pour les actions acquises définitivement à compter du 1er mars 2025, la contribution patronale sur les AGA est de 30 % de leur valeur à la date d'acquisition définitive, y compris lorsque l'attribution est antérieure. Les PME et ETI n'ayant distribué aucun dividende depuis leur création peuvent bénéficier d'une exonération dans la limite d'un PASS par salarié. Cette limite agrège les actions acquises pendant l'année en cours et les trois années précédentes ; l'exonération est également soumise aux règles européennes de minimis. La notification à l'Urssaf des bénéficiaires, du nombre et de la valeur des actions est une condition de l'exclusion de l'assiette des cotisations.

Le plafond global de droit commun est de 15 % du capital à la date de la décision d'attribution. Il peut atteindre 20 % dans certaines PME non cotées lorsque l'attribution vise certaines catégories de salariés. Il est porté à 30 % si les bénéficiaires représentent au moins 50 % du personnel et 25 % des salaires bruts, et à 40 % lorsque tous les salariés sont bénéficiaires. Pour les fractions dépassant les plafonds ordinaires, l'écart entre le nombre d'actions attribuées à chaque bénéficiaire ne peut excéder un rapport de un à cinq.

Plafonds individuels et conditions**RÈGLE COMMUNE AUX SALARIÉS ET MANDATAIRES**

Aucune AGA ne peut être attribuée à une personne détenant déjà plus de 10 % du capital, ni avoir pour effet de porter sa détention au-delà de 10 %. Ce seuil individuel de détention s'applique aux salariés comme aux mandataires sociaux.

MANDATAIRES SOCIAUX ÉLIGIBLES

Depuis le 1er décembre 2023, les actions détenues depuis plus de sept ans ne sont plus prises en compte pour apprécier le seuil individuel de 10 %. L'accès des mandataires dépend toutefois de leur fonction, de la forme sociale et, le cas échéant, des règles de groupe : il doit être vérifié avant l'autorisation du plan.

Pour les AGA autorisées par une AGE depuis le 1er janvier 2018, la fraction annuelle du gain d'acquisition n'excédant pas 300 000 € est imposée au barème progressif après un abattement de 50 %, sans condition générale de durée de détention. Elle supporte les prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine au taux de 18,6 %, calculés avant abattement. La fraction supérieure à 300 000 € est imposée comme un salaire, sans cet abattement, et supporte la CSG/CRDS à 9,7 % ainsi que la contribution salariale spécifique de 10 %. La plus-value ou moins-value de cession est calculée séparément ; la plus-value relève par défaut du PFU de 31,4 % en 2026, avec option globale possible pour le barème. Les régimes antérieurs dépendent de la date de l'autorisation de l'AGE.

Stock-options

Le régime est identique quel que soit votre statut — salarié ou mandataire social.

Pour les options consenties depuis le 28 septembre 2012, le gain de levée d'option est imposé au barème progressif dans la catégorie des traitements et salaires. Lors de la cession, il supporte également la CSG/CRDS à 9,7 % et la contribution salariale spécifique de 10 %. La société acquitte à l'octroi une contribution patronale de 30 %, sur l'assiette choisie conformément aux textes. La plus-value de cession relève séparément du régime des valeurs mobilières : PFU de 31,4 % par défaut en 2026, ou option globale pour le barème progressif. Les plans plus anciens doivent faire l'objet d'une analyse selon leur date d'attribution.

4 Les management packages : le cas propre aux opérations à effet de levier

Dans les opérations de LBO ou de capital-investissement, les dirigeants et cadres clés sont fréquemment associés via un **management package** — instrument ad hoc distinct des AGA et stock-options classiques, dont le régime a été substantiellement clarifié récemment. Ce chapitre concerne indifféremment le dirigeant mandataire social et le cadre dirigeant salarié : le montage ne dépend pas de ce statut, mais de la structure de l'opération.

Pour les cessions et opérations réalisées depuis le 15 février 2025, le gain net attaché à des titres acquis ou souscrits en contrepartie des fonctions du salarié ou du dirigeant est, par principe, imposé comme un salaire. Une fraction peut relever du régime des plus-values mobilières si le bénéficiaire supporte un risque réel de perte et dans la limite calculée à partir de trois fois la performance financière de la société. Pour les instruments autres que les AGA, stock-options et BSPCE qualifiés, une détention minimale de deux ans est requise. La fraction excédant la limite reste salariale et supporte une contribution salariale libératoire de 10 %. La LFSS 2026 a pérennisé ce régime social et aligné son assiette sur la fraction excédentaire déterminée par l'article 163 bis H du CGI.

Un management package exige une valorisation documentée à l'entrée et à la sortie, le suivi des distributions et opérations sur le capital, la preuve du risque de perte, ainsi que l'identification précise des dates d'acquisition, d'apport et de cession. Le traitement fiscal et social ne peut pas être déduit du seul nom de l'instrument : une analyse de l'ensemble du montage est indispensable.

5 La retraite supplémentaire d'entreprise : le PER obligatoire

Le PER obligatoire (PERO, ex-article 83)

Le PERO est un plan d'entreprise à adhésion obligatoire pour tous les salariés ou pour une ou plusieurs catégories objectives définies par l'acte de mise en place. L'accès dépend donc du texte instituant le régime et de l'appartenance effective à la catégorie bénéficiaire ; le seul rattachement au régime général de la Sécurité sociale ne suffit pas.

SALARIÉ, Y COMPRIS CADRE DIRIGEANT SALARIÉ

Plafond fiscal. Les cotisations obligatoires patronales et salariales sont déductibles de la rémunération imposable dans une limite globale égale à 8 % de la rémunération annuelle brute de l'année du versement, cette rémunération

étant retenue dans la limite de huit PASS. Le maximum théorique est donc de **30 758,40 € en 2026**. L'excédent est réintégré dans la rémunération imposable. Depuis 2026, les versements obligatoires effectués alors que le titulaire a au moins 70 ans ne bénéficient plus de cette déduction.

Plafond social. La contribution patronale peut être exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans une limite distincte : le plus élevé entre 5 % du PASS, soit 2 403 € en 2026, et 5 % de la rémunération soumise à cotisations, cette rémunération étant plafonnée à cinq PASS. Les abondements employeur à certains plans retraite doivent être coordonnés avec cette limite. Même lorsqu'elle est exclue des cotisations, la contribution reste soumise à la CSG/CRDS et au forfait social applicable, en principe 20 % ou 16 % lorsque les conditions du taux réduit sont réunies.

DIRIGEANT ASSIMILÉ SALARIÉ (PRÉSIDENT DE SAS/SASU, GÉRANT MINORITAIRE OU ÉGALITAIRE DE SARL...)

Vous pouvez être affilié au PERO si l'acte de mise en place et les critères objectifs du régime vous rattachent effectivement à la catégorie bénéficiaire. Une décision de l'organe compétent peut également être nécessaire selon la forme sociale. La qualité d'assimilé salarié ne crée donc pas, à elle seule, un droit automatique au dispositif.

LE PERO N'EST PAS OUVERT AU DIRIGEANT AU SEUL TITRE D'UNE ACTIVITÉ TNS

Un gérant majoritaire de SARL, entrepreneur individuel ou professionnel libéral ne peut pas adhérer au PERO en cette seule qualité. Il peut utiliser un PER individuel avec le plafond propre aux travailleurs indépendants : 10 % du bénéfice imposable retenu dans la limite de huit PASS, augmenté de 15 % de la fraction comprise entre un et huit PASS, soit un plafond maximal de déduction de 88 911 € en 2026 et un plafond minimal de 4 806 €. Les anciens contrats Madelin ouverts avant le 1er octobre 2020 peuvent encore être alimentés, mais ne sont plus commercialisés. Une éventuelle qualité salariée ou un autre mandat éligible doit être analysé séparément.

À la sortie, il faut distinguer les trois compartiments du plan et l'origine des sommes qui les alimentent.

Les droits issus des cotisations obligatoires de l'employeur et du bénéficiaire sont, à l'échéance, délivrés sous forme de rente viagère, sauf notamment lorsque le faible montant de la rente permet sa conversion en capital. La rente est imposée selon le régime des pensions et retraites, avec l'abattement de 10 %, et supporte les prélèvements sociaux applicables aux revenus de remplacement selon la situation fiscale du bénéficiaire. Les autres compartiments peuvent, en principe, être liquidés en capital ou en rente ; leur fiscalité varie selon l'origine des sommes et selon que les versements volontaires ont été déduits ou non à l'entrée.

En cas de sortie en capital du compartiment volontaire, les versements qui ont été déduits à l'entrée sont imposés au barème de l'IR sans abattement de 10 %, tandis que les gains relèvent en principe du PFU de 31,4 % en 2026. Si les versements n'ont pas été déduits, le principal est exonéré et seuls les gains supportent le PFU. Pour le compartiment d'épargne salariale, le capital est exonéré d'IR et les gains supportent les prélèvements sociaux de 18,6 %. Les sorties en rente des compartiments non obligatoires relèvent du régime des rentes viagères à titre onéreux. Les cas de déblocage anticipé doivent être contrôlés par compartiment ; l'acquisition de la résidence principale ne permet pas de libérer les droits issus des cotisations obligatoires. Les anciens contrats collectifs obligatoires dits « article 83 » ne sont soumis à aucune obligation générale de migration automatique au 31 décembre 2026. Aucun nouveau contrat de cette nature ne peut être institué depuis le 1er octobre 2020 autrement que sous la forme d'un PERO, mais les contrats existant avant cette date peuvent encore accueillir de nouveaux adhérents.

Le report sur cinq ans concerne les plafonds non utilisés de déduction des versements volontaires nés à compter de 2026. Les reliquats 2023 à 2025 conservent leur durée d'utilisation issue de l'ancien régime de trois ans. Cette règle ne doit pas être confondue avec le plafond fiscal des cotisations obligatoires du PERO.

À NE PAS CONFONDRE AVEC LES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

Les anciens régimes à droits aléatoires relevant de l'article L.137-11 du Code de la sécurité sociale ont été fermés aux nouveaux bénéficiaires et leurs droits conditionnels ont été gelés. Cette fermeture ne signifie pas que tout régime couramment appelé « article 39 » est interdit : des régimes à prestations définies à droits certains, relevant notamment de l'article L.137-11-2, peuvent encore être institués sous des conditions strictes. Ils doivent faire l'objet d'une analyse distincte du PERO.

Références officielles principales

Sources consultées pour cette version, dans leur état disponible au 3 septembre 2026. Les règles doivent être revérifiées à la date de chaque opération, notamment lorsque le traitement dépend de la date d'autorisation, d'attribution, d'acquisition ou de cession.

PASS et prélèvements 2026 : [Urssaf - plafonds de Sécurité sociale](#) ; [Impôts - valeurs mobilières](#)

PEE, intéressement, participation et forfait social : [Urssaf - plans d'épargne](#) ; [Urssaf - intéressement](#) ; [Urssaf - participation](#) ; [Urssaf - forfait social](#)

Textes structurants de l'épargne salariale et plafond social du PERO : [Code du travail, article L.3332-2](#) ; [Code du travail, article L.3314-8](#) ; [Code du travail, articles L.3324-1 et suivants](#) ; [Code de la sécurité sociale, article D.242-1](#)

Déblocage et partage de la valeur : [Service-Public - déblocage du PEE](#) ; [Ministère du Travail - loi Partage de la valeur](#)

AGA et stock-options : [Urssaf - actions gratuites et options](#) ; [Impôts - fiscalité des AGA](#) ; [BOFiP - champ d'application des AGA](#)

Management packages : [CGI, article 163 bis H](#) ; [CSS, article L.137-42](#)

PERO et retraite à prestations définies : [CGI, article 83](#) ; [Code monétaire et financier, article L.224-5](#) ; [BOFiP - régimes obligatoires](#) ; [Urssaf - prestations définies](#)

En pratique

Ces dispositifs peuvent se combiner, mais chacun répond à une logique et à des conditions propres : statut exact du bénéficiaire, effectif calculé selon les règles légales, contenu des accords ou règlements, forme sociale, structure actionnariale, dates du plan et résidence fiscale. Les chiffres présentés sont des plafonds ou taux généraux, non une économie garantie. Une validation sociale, fiscale et juridique préalable est recommandée pour tout plan d'actions, management package ou régime de retraite supplémentaire.

NOTRE PREMIER ÉCHANGE, CONCRÈTEMENT

Une heure, gratuite et sans engagement, à l'issue de laquelle vous disposez de trois éléments : une cartographie des dispositifs auxquels vous êtes effectivement éligible, un chiffrage des plafonds applicables à votre situation, et, le cas échéant, une mise en relation avec les professionnels compétents (avocat, expert-comptable) pour la mise en œuvre.

Au plaisir d'échanger avec vous.



Philippe ISNARD

Aella CONSEIL — Cabinet de conseil en gestion de patrimoine, Paris
06 28 50 69 47 · philippe.isnard@aellaconseil.com
www.aellaconseil.com

Conseiller en Investissements Financiers, membre de l'ANACOFI-CIF, association agréée par l'Autorité des Marchés Financiers · Courtier en assurance, membre de l'ANACOFI-Courtage · N° E002691 · Immatriculé à l'ORIAS sous le n° 10 056 683 (www.orias.fr)

Document pédagogique ne constituant pas un conseil personnalisé, juridique, fiscal ou social. PASS 2026 : 48 060 €, fixé par arrêté du 22 décembre 2025. Taux général des prélèvements sociaux sur les revenus de placement en 2026 : 18,6 %. Contribution patronale sur les AGA : 30 % pour les acquisitions définitives depuis le 1er mars 2025, sous réserve des exonérations applicables. Les taux, plafonds et conditions doivent être contrôlés à la date de l'opération et selon le statut du bénéficiaire, la date du plan et le texte de mise en place. Document mis à jour le 3 septembre 2026.