



Note de position de Mirakl

Politique d'attribution et limite du modèle de BSPCE

Juillet 2022

Dès sa création, en 2012, Mirakl a fait le choix d'associer ses collaborateurs à sa réussite financière au travers d'une politique de distribution de BSPCE (Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise). La présente note de position vise à éclairer la réflexion et les décisions des pouvoirs publics quant aux projets d'évolution réglementaire du mécanisme de BSPCE. Elle illustre la politique mise en place par Mirakl et soulève quelques points d'attention que nous souhaitons porter à la connaissance de la puissance publique.

Un mécanisme efficace d'association à la réussite, d'attraction et de rétention des talents, au fort potentiel

Chez Mirakl, la politique d'attribution de BSPCE répond à trois enjeux : (i) **l'association des collaborateurs à la réussite d'un projet entrepreneurial**, (ii) **l'attraction de collaborateurs** et (iii) **la rétention des talents**.

Dès la création de Mirakl en 2012, les premiers collaborateurs ont reçu des BSPCE leur permettant de se projeter dans un projet entrepreneurial et de les associer à sa réussite future tout en rémunérant le risque de rejoindre une entreprise naissante. Au-delà des collaborateurs historiques, l'attribution de BSPCE devient un facteur clé d'attractivité des cadres (niveau directeur, Vice-président ou membres du comité exécutif). À mesure que Mirakl croît et se structure, le recrutement de cadres expérimentés devient un enjeu majeur. Aujourd'hui, les mécanismes de BSPCE permettent de compenser les mécanismes d'actionnariat salariés (intéressement, participation) et les mécanismes d'épargne abondés (PEE / PER / PERCO) proposés par les grands groupes qui sont un vivier de recrutement pour les startups et permettent de les associer à la réussite future de l'entreprise. Dans certains pays comme les États-Unis, le mécanisme similaire de stock-options est devenu une norme dans les startups et fait partie intégrante de la compensation financière proposée. Ces entreprises américaines n'hésitent pas à venir chercher des talents directement en France en proposant des packages particulièrement attractifs et offrant un volume de stock-options et/ou d'actions gratuites particulièrement important. Elles deviennent une concurrence importante, y compris en France. Enfin, les BSPCE, par leur période de détention minimale jouent aussi un rôle important dans la rétention des talents tout en les associant à une réussite future.

Une politique d'attribution large et basée sur la performance

Chez Mirakl, l'ensemble des salariés est éligible à l'attribution de BSPCE. La politique d'attribution a été formalisée par les équipes Ressources Humaines afin de garantir une plus grande équité et transparence dans l'attribution des BSPCE. La politique d'attribution des BSPCE de Mirakl repose à la fois sur des critères d'ancienneté (éligibilité au bout d'un an de présence au moment de la période d'attribution), de performance (sur la base des processus d'évaluation annuels), de motivation et de rareté de l'expertise.

Une fenêtre de liquidité offerte à chaque levée de fonds

Depuis sa levée de fonds en série C (28 février 2019), Mirakl a ouvert des fenêtres de liquidité à ses collaborateurs à chaque levée de fonds successive (Série D en septembre 2020, puis série E en septembre 2021). Ces fenêtres permettent aux collaborateurs d'exercer leurs BSPCE et de les revendre aux investisseurs de la levée.

Le prix d'exercice a toujours été fixé sur la valorisation de la levée de fonds en cours. De manière générale, les collaborateurs ont toujours moins exercé de BSPCE qu'ils en avaient la possibilité, preuve qu'ils croient fortement au modèle de Mirakl et qu'ils s'inscrivent dans la durée.

Par ailleurs, s'il a toujours été important pour Mirakl d'offrir des fenêtres de liquidité pour ses collaborateurs, **il est tout aussi crucial de maîtriser la détention de son capital.** C'est pourquoi nous proposons aujourd'hui ces fenêtres de liquidité dans des transactions dites de "secondaires" c'est-à-dire de rachat des parts par les investisseurs de ladite levée de fonds. Aujourd'hui, nous ne permettons pas à nos collaborateurs de revendre ou de céder leurs BSPCE sur un second marché afin de garder cette pleine maîtrise de notre actionnariat.

Plusieurs freins à lever pour optimiser le mécanisme de BSPCE

Des modèles d'implication des salariés inadaptés aux entreprises comme Mirakl

- Actions gratuites : Si nous préférierions distribuer à nos collaborateurs des Actions Gratuites (AG), ce modèle n'est fiscalement pas viable pour l'entreprise qui paye des contributions sociales (30 % minorés à 20 % si attribution décidée en AGE). Pour le collaborateur, le mécanisme fiscal n'est pas non plus adapté puisqu'il prévoit une double imposition : une première imposition du gain d'acquisition puis une seconde de la plus-value de cession. In fine, à dilution équivalente du capital de l'entreprise, le collaborateur est moins avantageux.
- Stock Options : A l'instar du régime fiscal des actions gratuites, le régime fiscal des Stock-Options est moins avantageux que celui des BSPCE puisqu'il fait subir au collaborateur une double imposition : sur la plus-value d'acquisition et sur la plus-value de cession.
- Intéressement & participation : Les mécanismes d'intéressement et de participation ne sont pas non plus adaptés au profil des entreprises en très forte croissance : de manière générale, elles ne dégagent que peu de bénéfices et ne permettent pas d'aligner les collaborateurs avec le projet entrepreneurial de la startup.

Des risques pesant sur le statut fiscal des BSPCE

Depuis le 1er janvier 2018, le régime fiscal des plus-values réalisées lors de la cession de titres souscrits en exercice de BSPCE précise que ces dernières sont éligibles au [prélèvement forfaitaire unique](#) (PFU) **de 30 %** (12,8 % d'IR et 17,2 % de prélèvements sociaux), dite "flat tax".

- Le premier frein concerne une hypothétique remise en cause du statut fiscal - la "flat tax" - permettant aux collaborateurs exerçant leurs BSPCE de bénéficier d'un montant d'imposition forfaitaire (12,8% d'IR et 17,2 % de CSG) plutôt que d'une réintégration fiscale à l'impôt sur le revenu. Toute remise en cause de la flat-tax se traduira par une augmentation probable (selon le taux d'IR des salariés concernés) de l'impôt qui devra être prise en charge par l'entreprise si elle souhaite offrir un package attractif à ses futurs collaborateurs.

Des conditions d'attribution trop restrictives

La réglementation actuelle limite l'attribution de BSPCE aux sociétés de moins de quinze ans et dont le capital est détenu à minimum 25 % par des personnes physiques (ou par des personnes morales dont 75 % du capital social est détenu par des personnes physiques).

- Le modèle même de croissance des start-ups n'est pas adapté à une "limite d'âge" de l'entreprise et pourrait limiter la distribution de BSPCE aux personnes rejoignant celle-ci à une certaine maturité. À titre d'exemple, Mirakl a mis 9 ans à recruter 350 personnes puis seulement un an pour doubler sa taille. Dans les trois ans à venir, nous prévoyons de recruter 1 700 collaborateurs supplémentaires qui pourraient ne pas bénéficier de l'attribution de BSPCE créant ainsi une différence de traitement entre collaborateurs, tout en réduisant notre capacité à attirer des talents durablement.
- La condition de détention par des personnes physiques peut également devenir une contrainte importante pour des start-ups à très forte croissance qui ont dû organiser des levées de fonds successives pour investir dans leur croissance et donc mécaniquement diluer leur actionnariat.

Contact :

Hugo Weber

Directeur de la communication & des affaires publiques

Hugo.weber@mirakl.com

+33 (0) 6-33-53-50-19