

ODICEO VOUS INFORME

Loi de Partage de la valeur : les décrets d'application sont parus

La loi du 29 novembre 2023 a instauré et modifié les dispositifs de partage de la valeur.

Deux décrets d'application ont été publiés le 29 juin 2024 et le 5 juillet 2024 et, sont entrés en vigueur respectivement le 1^{er} et le 7 juillet 2024 pour préciser les modalités d'exécution de ces dispositifs.

Modalités d'affectation de la Prime Partage de la Valeur (PPV) à un plan d'épargne salariale

L'article 9 de la loi du 29 novembre 2023 a prévu la possibilité pour les bénéficiaires d'une prime de partage de la valeur (PPV) de **l'affecter tout ou partie à un plan d'épargne salariale ou retraite** (PEE, PEI, Perco, Pereco). Les sommes ainsi placées sont **exonérées d'impôt sur le revenu**. La mise en œuvre de cette faculté était suspendue en l'attente d'un décret.

Depuis le 1^{er} juillet 2024, si l'entreprise dispose un plan d'épargne salariale, chaque somme versée au titre de la PPV doit faire l'objet d'une **fiche distincte** du bulletin de paie **mentionnant** :

- Le **montant de la PPV** attribuée à l'intéressé ;
- S'il y a lieu, la **retenue** opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;
Pour rappel, la PPV versée à un salarié appartenant à une entreprise de moins de 50 salariés et dont la rémunération est inférieure au plafond des 3 Smic est exonérée de CSG/CRDS.
- La **possibilité d'affectation** de cette somme à la réalisation du ou des plans dont dispose l'entreprise (PEE, PEI, PERCO, PERECO, PERO) ;
- Le **délai de demande d'affectation**, qui est de 15 jours à compter de la réception, par tout moyen d'apporter la preuve de celle-ci, de cette fiche ;
- Si la PPV est investie sur un plan, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement seront disponibles ainsi que les cas de déblocage anticipé.

3 nouveaux cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale

La loi prévoyait déjà 9 cas de déblocage anticipé des sommes investies dans un plan d'épargne entreprise. Le décret du 5 juillet 2024 prévoit l'insertion de **3 nouveaux cas de déblocage** dans l'article R 3334-22 du Code du travail :

1. L'affectation des sommes à des **travaux de rénovation énergétique de la résidence principale** (ex : *travaux d'installation de chauffage utilisant une source d'énergie renouvelable, travaux d'isolation des fenêtres...*).
2. **L'achat d'un véhicule utilisant l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux** comme source exclusive d'énergie ou **l'achat d'un cycle à pédalage assisté**.
3. **L'activité de proche aidant** exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire de Pacs auprès d'un proche.

Pour les deux premiers cas de déblocage, la demande doit être effectuée **dans un délai de 6 mois** à compter de la survenance du fait générateur. Le fait générateur doit être **postérieur au 7 juillet 2024** (date d'entrée en vigueur du décret). *Exemples faits générateurs pouvant être pris en compte : la facture d'achat d'un vélo électrique datant du 15 juillet 2024 ou encore la signature d'un devis de rénovation énergétique datant du 2 septembre 2024.*

En revanche le cas de déblocage de l'activité de prochain aidant peut **intervenir à tout moment** et pour toutes les **demandes présentées après le 7 juillet 2024**.

✳ Mise en œuvre du Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise (PPVE)

Objet du plan

Instauré par la loi du 29 novembre 2023, ce Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise a pour finalité le versement d'une **prime** aux salariés **si la valeur de l'entreprise augmente sur une période de 3 années** fixée par le plan.

La mise en œuvre de ce dispositif était subordonnée à la publication d'un décret paru le 29 juin 2024 et applicable à compter du 1^{er} juillet 2024.

Définition des critères de valorisation

Pour les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, la valeur de l'entreprise correspond à sa **capitalisation boursière moyenne sur les 30 derniers jours de bourse** précédant chacune des deux dates de début et de fin du plan.

Pour les autres entreprises, la **formule de valorisation** de l'entreprise est **déterminée par l'accord** et s'applique pour les deux dates de début et de fin du plan.

Elle tient compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité, critères appréciés, le cas échéant, sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus des filiales significatives.

Si l'accord ne contient pas de formule de valorisation de l'entreprise ou si la formule prévue est impossible à appliquer, la valorisation de l'entreprise est égale au montant de l'actif net réévalué, calculé d'après le bilan le plus récent.

Calcul de la prime individuelle

Le taux de variation de la valeur de l'entreprise au cours de la période de 3 ans prévues par le PPVE, s'il est positif, est appliqué au **montant de référence** fixé pour le salarié qui peut être **modulée** en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée du travail prévue par le contrat de travail.

Si le taux est nul ou négatif, la prime est nulle.

Le montant de la ou des primes versées à un salarié au titre d'un même exercice est **plafonné à 75 % du PASS**.

Les sommes dues aux salariés sont arrêtées dans un **délai de 7 mois** à partir de l'expiration de la période de 3 ans du plan et versées en une ou plusieurs fois au cours des 12 mois suivants.

Bénéficiaires

Sauf dispositions plus favorables de l'accord collectif de mise en place du plan, tous les salariés **ayant au moins un an d'ancienneté** dans l'entreprise **à la date de début du plan** et **encore présents après l'expiration du délai de 3 ans**.

Ainsi, le salarié qui vient à remplir la condition d'ancienneté après le début du plan ou qui quitte l'entreprise au cours de la durée du plan n'en bénéficie pas.

Affectation de la prime à un plan d'épargne salariale ou retraite

La demande d'affectation, par le salarié, des sommes distribuées par application du PPVE à **un plan d'épargne salariale ou retraite** (PEE, PEI, Perco, Pereco) doit être formulée dans un délai maximal de 15 jours à compter de la réception de la fiche distincte du bulletin de paie les informant du montant attribué et dont il peut demander le versement.

Régime social et fiscal

Les sommes versées au titre du PPVE **n'ont pas le caractère d'élément de salaire** pour l'application de la législation du travail. Elles **ne doivent se substituer à aucun élément de rémunération** (en vigueur au moment de la mise en place ou qui devient obligatoire par la loi, les usages, la convention collective).

Les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028 sont **exonérées de toutes les cotisations sociales salariales et patronales** légales ou conventionnelles, **de forfait social**, de la participation-construction et des contributions au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les primes sont en revanche **assujetties à la CGS-CRDS**.

Les sommes issues du PPVE qui ont été **affectées à un plan** d'épargne salariale ou retraite sont **exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite**, par an et par bénéficiaire de **3,75% du PASS** (soit 1748,92€ pour 2024).

Négociation et dépôt de l'accord de PPVE

Le PPVE fait l'objet d'un accord d'entreprise négocié et conclu **selon les règles du droit commun** (*avec les délégués syndicaux, à défaut le CSE, à défaut consultation des salariés*).

Le PPVE doit être ensuite **déposé sur la plateforme Télé-Accord** comprenant la version signée par les parties ainsi que les documents justifiant que la procédure a bien été respecté (PV du CSE, PV de consultation des salariés...)

Contrôle administratif de l'accord

Un **contrôle de l'accord** sera effectué par l'autorité administrative (**Urssaf**). A l'issue de ce contrôle, l'administration pourra demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales ou réglementaires.

Fiche d'information au début du plan

Après le dépôt du PPVE, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné une **fiche distincte** du bulletin de paie indiquant :

- Le **montant de référence** qui lui est attribué ;
- Le cas échéant, le **critère de modulation** qui lui a été appliqué ;
- La **règle de valorisation** applicable ;
- Les **conditions** prévues pour pouvoir **bénéficier** de la prime à l'expiration du délai de 3 ans.

Fiche informative lors du versement du plan

Les sommes attribuées en application du PPVE feront l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant :

- Le montant de référence qui lui a été attribué ;
- Le **montant de la prime** qui lui a été attribuée ;
- La **retenue** opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;
- La **possibilité d'affectation** de ces sommes à un plan d'épargne salariale ou retraite (PEE, PEI, Perco, Pereco, Pero) et le délai de demande d'affectation ;
- Lorsque la prime est investie sur un tel plan, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement seront disponibles et les cas de déblocage anticipé.

✳ PEE : Relèvement des plafonds applicables à l'abondement patronal unilatéral destiné à favoriser l'actionnariat salarié

Le décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024 relève :

- Le plafond annuel du **versement unilatéral** destiné à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou une entreprise du groupe : **alignement avec le plafond d'exonération de la PPV fixé à 3000€ par bénéficiaire** et par an (ou 6000€ dans certains cas).
- Le **plafond annuel** de versements de l'employeur complétant la contribution du salarié à un PEE, dans le cas où l'employeur procède à un tel **versement unilatéral de 8 à 16 % du PASS**.

En l'absence de versement unilatéral de l'employeur, le plafond global reste fixé à 8 % du PASS.

PASS : Plafond annuel de sécurité sociale.

✳ Avances sur intéressement et sur participation : de nouvelles indications à intégrer dans l'accord

L'accord d'intéressement et/ou de participation doit **prévoir** :

- La **possibilité de verser une avance** sur le montant de l'intéressement ou de la participation.
- Les modalités de recueil de l'accord du salarié et les modalités de retenue sur salaire pour récupérer l'éventuel trop-perçu (que la somme soit placée sur un plan d'épargne ou non).

Si l'accord d'intéressement ou de participation prévoit le versement d'avances, **l'employeur informe chaque salarié de cette possibilité** et du **délai** dont il dispose pour donner son accord (à défaut de précision dans l'accord, le délai est de 15 jours).

A défaut d'accord exprès du salarié sur le principe du versement d'une avance au titre de la participation ou de l'intéressement, aucune avance ne lui est versée.

Les modalités d'information doivent être contenu dans une fiche mentionnant obligatoirement :

- **L'accord du bénéficiaire** sur le principe de l'avance.
- Le **montant des droits** attribués à l'intéressé au titre de l'avance ;
- La **retenue** opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;
- L'obligation et les **modalités de reversement** par le bénéficiaire à l'employeur en cas de trop-perçu ;
- L'impossibilité de débloquer le trop-perçu lorsqu'il a été affecté à un plan d'épargne salariale. Il constitue donc un versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvre pas droit aux exonérations fiscales et sociales ;
- Lorsque l'avance est investie sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement seront disponibles et les cas de déblocage anticipé ;
- Les modalités d'affectation par défaut au PEE des sommes attribuées au titre de l'avance sur intéressement,
- Les modalités d'affectation par défaut au Perco ou au Pereco des sommes attribuées au titre de l'avance sur participation,

✳ Partage de la valeur dans les petites entreprises et PPV : quels seuils d'effectif ?

La loi de transposition du 29 novembre 2023 a mis en place **deux dispositifs expérimentaux de partage de la valeur**, l'un dans les entreprises d'au moins 11 salariés non tenues de mettre en place la participation, l'autre dans certaines entités d'au moins 11 salariés du secteur de l'économie sociale et solidaire.

Dans les deux cas, l'effectif pour apprécier le **seuil de 11 salariés** doit être déterminé selon les **modalités de calcul d'effectif du Code de la sécurité sociale** (art. L. 130-1, I du CSS), à savoir la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Attention, le gel du franchissement de seuil pendant 5 ans n'est pas applicable pour ces dispositifs.

Ces modalités doivent également être utilisées pour apprécier le seuil de 50 salariés **applicable pour l'exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS des primes de partage de la valeur** versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 à des salariés percevant une rémunération inférieure à 3 fois le Smic annuel.

Attention, le gel du franchissement de seuil pendant 5 ans n'est pas applicable pour ces dispositifs.

Nous vous laissons vous rapprocher de votre interlocuteur habituel pour toute question complémentaire (ou contactez-nous à l'adresse mail suivante : social@odiceo.fr).

Veillez agréer, chère cliente, cher client, l'expression de nos salutations distinguées.