

NOTE D'INFORMATION : Votre juriste vous informe et vous conseille

Prime de partage de la valeur (PPV) : l'affectation sur un plan d'épargne

La loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise avait posé le principe de la possibilité d'**affecter la prime de partage de la valeur sur un plan d'épargne**. Un décret d'application étant attendu pour que cette mesure voit le jour en pratique. C'est désormais possible avec le décret du 29 juin 2024, publié au Journal officiel le 30 juin et entré en vigueur **le 1er juillet dernier**.

>> Qui est concerné ?

Toutes les entreprises disposant d'un plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERCO PER Collectif) sont concernées par cette nouvelle mesure. **Cela concerne les entreprises de toutes tailles, à condition qu'elles offrent l'un de ces dispositifs d'épargne à leurs salariés.**

Les salariés des entreprises éligibles peuvent choisir de **placer tout ou partie de leur PPV sur un plan d'épargne salariale ou retraite**, bénéficiant ainsi des avantages fiscaux et sociaux associés.

>> Prime de Partage de la Valeur : Avantages pour les salariés

👉 **Exonérations fiscales et sociales** : À partir du 1er janvier 2024, les salariés des entreprises de 50 employés et plus voient leurs PPV soumises à la CSG/CRDS. Elles sont également soumises à l'impôt sur le revenu. Cependant, **en plaçant la PPV sur un plan d'épargne salariale ou retraite, les salariés peuvent bénéficier d'une exonération de l'impôt sur le revenu**. Cette exonération est valable dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €.

👉 **Possibilité d'abondement** : En plaçant leur PPV sur un plan d'épargne, les salariés peuvent également bénéficier d'un éventuel abondement de l'employeur si le plan d'épargne le prévoit, ce qui augmente la valeur totale de leur épargne.

>> Prime de Partage de la Valeur : Modalités de mise en œuvre

👉 **Procédure pour les employeurs** : Les employeurs doivent informer leurs salariés de cette possibilité sur **un document distinct du bulletin de paie**, en précisant notamment l'éventuelle retenue au titre de la CSG/CRDS.

L'employeur doit intégrer dans ce document des mentions fixées réglementairement à savoir :

- ✓ **Le montant de la PPV** qui leur est allouée ;
- ✓ **La possibilité d'affecter cette prime** à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise ;
- ✓ **Le délai de 15 jours maximum** qui leur est accordé pour demander cette affectation ;
- ✓ En cas d'affectation de leur prime, **la durée de son indisponibilité et les cas de déblocage anticipé.**

Ce document d'information peut être remis au salarié bénéficiaire de la prime sous forme d'un courrier en même temps que la remise du bulletin de paie ou sous forme dématérialisée dès lors que ce dernier ne s'y oppose pas.

Vous pouvez consulter nos juristes en droit social pour vous accompagner **dans la rédaction de ce document d'information.**

- ▶ Transmission de notre modèle *[Annexe relative au choix en matière de PPV // Cas de déblocage anticipé du PEE // Cas de déblocage anticipé du PERCO // Cas de déblocage anticipé du PER d'entreprise collectif]* : **100 €HT le modèle**
- ▶ Personnalisation du document par nos soins pour chacun de vos salariés : **60 €HT par salarié.**

>> Focus sur les questions fréquentes

✦ **Quelle est la procédure pour permettre à mes salariés de placer leur PPV sur un plan d'épargne ?**

Vous devez mettre en place une procédure claire pour que les salariés puissent choisir de placer leur PPV. **Assurez-vous de respecter le délai de 15 jours pour que les salariés puissent faire leur choix.**

✦ **Quels sont les impacts fiscaux pour l'entreprise en versant la Prime de Partage de la Valeur 2024 ?**

L'impact ne concerne que les entreprises de plus de 250 salariés pour lesquelles **un forfait social de 20% s'applique**

✦ **Quels avantages puis-je offrir à mes salariés en abondant leur PPV sur un plan d'épargne ?**

En abondant la PPV de vos salariés, vous pouvez leur offrir **un avantage fiscal et social** supplémentaire, ce qui peut améliorer leur satisfaction et leur fidélisation. Cela peut aussi rendre votre entreprise plus attractive en tant qu'employeur.

✦ **Comment gérer la situation si un salarié ne fait pas de choix dans le délai imparti ?**

Si un salarié ne fait pas de choix dans les 15 jours, l'entreprise verse directement la Prime de Partage de la Valeur selon les modalités prévues. La prime est alors soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales applicables. **Il est important de rappeler ce délai à vos salariés pour éviter toute confusion.**

✦ **Existe-t-il des conditions spécifiques à respecter pour les salariés en congé parental ou maladie ?**

Les salariés en congé parental ou en maladie conservent leurs droits à la PPV. Les employeurs doivent informer les salariés dans un délai de 15 jours, comme tous les autres employés.

✦ **Puis-je verser la PPV en plusieurs fois au cours de l'année ?**

La loi permet de verser deux Primes de Partage de la Valeur par année civile et chaque prime peut être versée en plusieurs fois. Cependant, chaque versement doit respecter les conditions de la loi de partage de la valeur.

✦ **Comment gérer les demandes de placement de la Prime de Partage de la Valeur 2024 dans un plan d'épargne pour des salariés récemment embauchés ?**

Les employeurs doivent informer les salariés récemment embauchés de leur droit à la PPV et des options de placement disponibles dès leur embauche. Assurez-vous qu'ils comprennent les délais et les modalités pour faire leur choix.

✦ **Que faire si mon entreprise ne dispose pas encore d'un plan d'épargne entreprise ou d'un plan d'épargne retraite ?**

Si vous ne disposez pas encore de ces plans, **vous pouvez envisager de les mettre en place pour offrir ces avantages à vos salariés.** Cela peut nécessiter une consultation avec nos équipes et une communication transparente avec vos employés sur les nouveaux avantages disponibles.



Votre Juriste en Droit Social répond à vos Questions :

02 38 66 36 81 | Pôle Paie & Juridique Social