



HEBDO

PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE : UN NOUVEAU DISPOSITIF !

Un nouveau dispositif facultatif d'épargne salariale : le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) est désormais opérationnel.

Instauré par la loi de partage de la valeur du 29 novembre 2023, le dispositif « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » ou « PPVE » est un nouveau dispositif facultatif permettant aux entreprises de verser une prime exonérée de cotisations sociales à leurs salariés lorsque la valeur de l'entreprise a augmenté sur 3 ans.

Le décret n°644 du 29 juin 2024 est venu apporter les précisions nécessaires pour rendre cette nouvelle mesure opérationnelle. Les entreprises peuvent donc désormais s'en saisir depuis le 1er juillet 2024, même si les premières primes seront versées dans 3 ans, soit au plus tôt fin 2027.

- [Paie et cotisations sociales](#)

Le cadre juridique de mise en place du PPVE

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent mettre en place un plan de partage de la valorisation de l'entreprise.

Le plan génère une prime pour les salariés si la valeur de l'entreprise augmente sur la période de 3 ans fixée par le plan.

L'ensemble des salariés sont bénéficiaires du plan de partage de la valorisation de l'entreprise, sous réserve de justifier d'un ancienneté d'1 an dans l'entreprise. L'accord de PPVE peut cependant fixer une condition d'ancienneté inférieure.

Pour chaque salarié, cette prime est égale au montant de référence attribué multiplié par le pourcentage de variation de la valeur de l'entreprise sur 3 ans, lorsque ce pourcentage est positif. Ce dispositif permet ainsi d'intéresser les salariés à la valorisation de l'entreprise (et pas seulement à ses résultats), tout en les fidélisant compte tenu de la durée du plan de partage (3 ans).

Attention : le PPVE est obligatoirement mis en place par accord, établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise. Le but du rapport est d'éclairer sur la pertinence de la formule de valorisation retenue.

Les modalités de conclusion de l'accord de PPVE sont identiques aux accords d'épargne salariale à savoir :

- accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- accord conclu avec les membres du CSE,
- accord par ratification du personnel au 2/3.

Pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales, les employeurs doivent déposer l'accord de PPVE auprès de l'administration, sous forme dématérialisée sur la plateforme « TéléAccords ».

Le PPVE fait l'objet d'un contrôle par l'URSSAF selon les modalités prévues pour les accords de participation et d'intéressement et les plans d'épargne, avec le même délai de contrôle de 3 mois.

Les modalités de calcul et de versement de la prime de PPVE

Le PPVE vise à permettre aux salariés de bénéficier d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise si la valeur de l'entreprise augmente au cours des 3 années suivant la date fixée dans l'accord de PPVE.

En cas de taux nul ou négatif, il n'y a donc aucune prime pour les salariés.

Le montant maximal pouvant être attribué à un même salarié au titre d'un même exercice s'élève à 3/4 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale. Le montant peut être modulé en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée du travail fixée au contrat.

La formule de valorisation des entreprises diffère en fonction des entreprises cotées en bourse ou non.

En effet, pour les sociétés cotées, 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 de la période de 3 ans.

A contrario, pour les entreprises non cotées, la formule de valorisation de l'entreprise est librement déterminée par l'accord. La formule peut également s'appuyer sur des comparaisons avec d'autres entreprises du même secteur d'activité.

En cas de formule impossible à appliquer ou inexistante dans l'accord, la valorisation de l'entreprise sera égale au montant de l'actif net réévalué, calculé d'après le bilan comptable le plus récent.

Les primes peuvent être versées, en une ou plusieurs fois, au cours des 12 mois suivants la clôture de l'exercice de 3 ans. Le versement de la prime doit faire l'objet d'une fiche d'information distincte du bulletin de paye comportant notamment le montant de la prime attribuée au salarié, la retenue au titre de la CSG et de la CRDS sur la somme, les modalités d'affectation de la somme sur un plan d'épargne ainsi que le délai de 15 jours maximum de demande d'affectation.

Le régime social incitatif du PPVE

Les primes versées dans le cadre d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise sont instaurées dans un cadre social et fiscal de faveur.

En effet les primes versées seront exonérées de toutes les cotisations sociales, salariales et patronales, y compris les contributions formation, de la taxe d'apprentissage et de la participation effort construction.

Du côté salarié, les primes restent en revanche soumises à CSG CRDS, au taux actuel de 9,20% et 0,50%.

Du côté employeur, il sera redevable de la contribution patronale spécifique de 20% à verser aux URSSAF au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), selon le même régime que la contribution due en cas d'attribution gratuite d'actions. Le forfait social n'est cependant pas du.

Ce régime social favorable est pour l'instant temporaire sur 3 ans correspondant aux années 2026, 2027, 2028, mais il pourrait être pérennisé dans une loi de financement de la sécurité sociale ultérieure.

Sur le plan fiscal, si le salarié décide de placer sa prime sur un plan d'épargne salariale ou de retraite d'entreprise (PEE, PEI, PERCO, PERE-CO) il bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu sur cette somme. La limite d'exonération fiscale est fixée à 5% des 3/4 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale par an et par bénéficiaire, soit 1728,80€ sur la base du plafond 2024.

Le salarié doit affecter la prime sur un plan d'épargne dans un délai de 15 jours maximum, à défaut la somme due au titre du PPVE lui sera versée et soumise à impôt sur le revenu.

Attention : la loi à ce jour ne prévoit pas de possibilité pour l'employeur d'abonder les primes attribuées au titre d'un PPVE que le salarié place sur un plan d'épargne, à la différence des autres dispositifs d'épargne salariale comme l'intéressement et la participation.

Sources

- Décret 2024-644 du 29 juin 2024, publié au JO du 30 juin 2024
- Loi 2023-1107 du 29 novembre 2023, article 10

https://my.svp.com/mydocuments/dde_75298?menu%5BhierarchicalSources.lv0%5D=Articles&query=plan&range%5BupdatedAtTimestamp%5D=-1427763600%3A1728079199