



ÉPARGNE SALARIALE les nouveautés

La loi sur le partage de la valeur incite les entreprises à distribuer davantage leurs profits aux salariés. En voici les principales mesures. **Pauline Clément**



Investir la PPV pour échapper à l'impôt

🕒 **La nouveauté.** Les salariés qui recevront de leur employeur une prime de partage de la valeur (PPV)* peuvent, depuis 2024, la verser sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne retraite (PER) collectif – proposé aux salariés par leur entreprise –, comme ils le font déjà pour la participation aux bénéfices ou l'intéressement.

📌 **Ce que vous devez savoir.** Si elle est investie sur un plan d'épargne, la PPV échappe à l'impôt sur le revenu. C'est intéressant pour les salariés des grandes entreprises ou les cadres qui, à défaut, auraient à régler cet impôt. « En effet, en dehors d'un plan, la PPV est imposable (et soumise à la CSG et la CRDS), sauf si vous travaillez dans une entreprise de moins de 50 salariés et que votre rémunération des 12 derniers mois n'a pas dépassé 3 fois le Smic », indique Bruno Drye, avocat à Senlis, membre d'Eurojuris.

Autre avantage : si vous placez la PPV sur un plan, votre employeur peut prévoir un abondement, c'est-à-dire y verser pour vous une somme complémentaire. Enfin, à la sortie, vous avez également droit à une exonération d'impôt (sauf les prélèvements sociaux) sur tous les gains issus de ce placement.

🕒 **En pratique.** « À réception du courrier de votre employeur vous annonçant le versement de cette prime, vous n'aurez que 15 jours pour lui indiquer que vous souhaitez qu'elle soit investie sur le PEE ou le PER », prévient M^e Drye. Soyez attentif et surveillez votre boîte mail, car votre employeur peut notifier le versement de cette prime par voie électronique, à moins que vous ne vous opposiez. Sa principale obligation est de vous remettre une fiche distincte de votre bulletin de salaire, indiquant notamment le montant de la prime et les prélèvements (CSG, CRDS...) effectués.

LEXIQUE

Prime de partage de la valeur (PPV)

: c'est l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite prime "Macron". Les employeurs, de leur propre chef ou en vertu d'un accord d'entreprise, ont le droit d'attribuer aux salariés, sans conditions, jusqu'à deux PPV dans l'année, de 3 000 € maximum par an et par bénéficiaire (6 000 € dans les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement ou de participation volontaire).

NOS EXPERTS



OLIVIER ROLIN
 directeur juridique
 d'Epsens, société spécialisée dans l'épargne salariale



BRUNO DRYE
 avocat à Senlis, membre du réseau Eurojuris

Pensez-y

La PPV est incluse dans le revenu fiscal de référence (RFR) des bénéficiaires et, ainsi, prise en compte dans les bases de ressources pour le calcul des prestations sociales.

Effectuer un retrait sur votre PEE avant l'heure

👉 **La nouveauté.** Depuis le 7 juillet 2024, 3 nouveaux cas permettent de débloquent de façon anticipée l'épargne salariale placée sur un PEE, « pour financer la rénovation énergétique de la résidence principale, l'achat d'un véhicule propre (voiture électrique ou hybride, neuf ou d'occasion, ou vélo électrique neuf) et en cas d'activité de proche aidant », précise Olivier Rolin, directeur juridique d'Epsens.

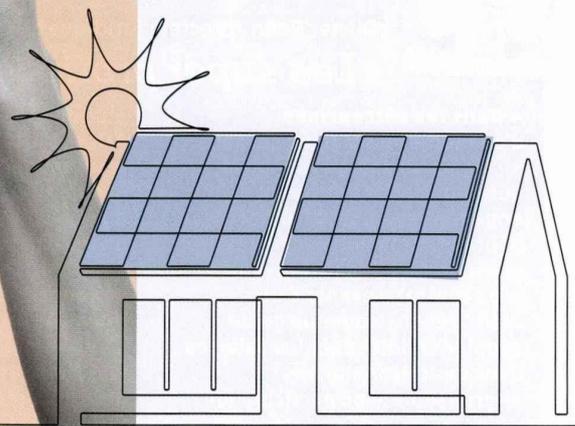
👉 **Ce que vous devez savoir.** Même si, en principe, les sommes investies sur un PEE (participation, prime de partage de la valeur, intéressement) sont bloquées pour 5 ans à compter de leur versement, il est possible de les retirer avant l'heure dans un nombre croissant de circonstances, les 3 nouveaux cas de déblocage anticipé s'ajoutant à une liste déjà longue : acquisition de la résidence principale, victime de violences conjugales, mariage, pacs, divorce, naissance du 3^e enfant, cessation du contrat de travail... Attention, sur un PER, où l'argent est bloqué jusqu'à la retraite, les motifs de déblocage sont beaucoup moins nombreux.

👉 **En pratique.** L'organisme financier qui gère le PEE peut vous demander un justificatif pour le motif que vous invoquez. À noter : le déblocage pour activité de proche aidant peut, quant à lui, intervenir à tout moment.

UN COUP DE POUCE POUR DEVENIR ACTIONNAIRE DE SON ENTREPRISE

L'employeur est libre d'abonder plus généreusement votre PEE (même si vous n'avez pas fait de versements de votre côté) si vous utilisez cet argent pour acheter des actions de votre entreprise. La limite de l'abondement est désormais fixée à 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 7 536 € en 2025 (au lieu de 8%). Sur un PEE ou un PER, l'employeur peut également effectuer un versement unilatéral pour le compte de chaque salarié, plafonné à 3 000 € (6 000 € si votre entreprise a mis en œuvre un accord d'intéressement ou de participation volontaire).

OLENA KOLIESNIK, NATALIA PRACHOVA / ISTOCK / GETTY IMAGES PLUS (2) - HEDGEHEDGE.FR - CHANTAL THILLARDHUMANIS.COM



Recevoir une prime majorée si l'entreprise prend de la valeur

🔗 **La nouveauté.** Une entreprise, quelle que soit sa taille et même si elle n'est pas cotée en Bourse, peut instaurer un Plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE). Ce plan prévoit le versement, 3 ans plus tard, d'une prime dont le montant dépendra de l'augmentation de la valeur de l'entreprise d'ici là. « Concrètement, l'employeur négocie un accord qui fixe le montant de la prime de référence et le pourcentage d'indexation », explique Olivier Rolin. Exemple : si la prime de référence est de 1 000 € et se valorise autant que l'entreprise elle-même ; 3 ans plus tard, elle sera de 1 200 € si l'entreprise s'est valorisée de 20 %. Toutefois, l'indexation peut être plus faible, par exemple à hauteur de la moitié ou du quart de la valorisation de l'entreprise. Enfin, si la valeur de l'entreprise ne progresse pas sur la période, la prime de référence ne sera pas versée.

🔗 **Ce que vous devez savoir.** Ce mécanisme est intéressant pour les entreprises, par exemple les start-up, qui ne réalisent pas d'importants profits, ou les réinvestissent pour se développer. Difficile donc de distribuer de l'intéressement ou de la participation aux bénéficiaires. En revanche, si elles se développent, elles prennent de la valeur. Avec ce nouveau dispositif, elles partageront éventuellement une partie de cette richesse avec leurs

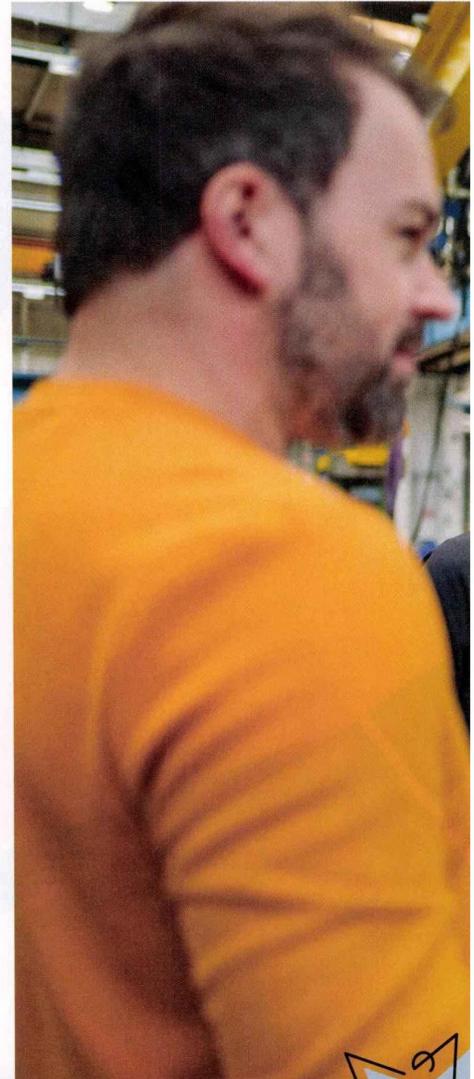
salariés, sans pour autant leur donner des actions ou des parts du capital, et en les incitant à rester au moins 3 ans dans la société.

🔗 **En pratique.** La prime attribuée à un même salarié est limitée à une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale (à savoir 35 325 euros en 2025) par an. La première prime n'interviendra qu'en 2027, puisqu'il faut attendre 3 ans pour mesurer la hausse de la valeur de l'entreprise. Il est permis de verser cette prime dans un PEE ou PER, si l'employeur en propose un. Attention, vous n'aurez que 15 jours pour lui notifier votre choix. « Si elle est versée sur le plan, la prime sera systématiquement exonérée d'impôt sur le revenu, mais seulement dans la limite de 5 % des trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale », souligne M^e Drye.

Mieux se repérer avec des fonds labellisés

🔗 **La nouveauté.** « Depuis le 1^{er} juillet dernier, tous les plans doivent offrir aux épargnants au moins un fonds titulaire d'un des 5 labels retenus par l'État », relève Olivier Rolin.

➔ **Le label ISR (Investissement socialement responsable)** caractérise des fonds investissant dans des actions ou obligations d'entreprises qui, outre leurs perspectives de performance financière, affichent de bonnes pratiques environnementales et sociales



L'AVIS D'EXPERT

Olivier Rolin, directeur juridique d'Epsens, société spécialisée dans l'épargne salariale

« Les super profits seront mieux partagés »

➔ **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés** qui ont au moins un délégué syndical, des négociations devaient être engagées avant le 1^{er} juillet pour définir la notion de bénéfice exceptionnel (boom des ventes, gros contrat, revente d'un actif...) et envisager un geste supplémentaire pour les salariés dans ces circonstances : intéressement ou participation

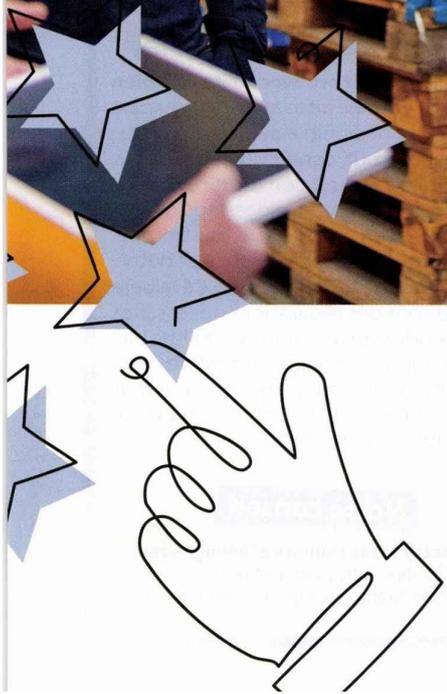
plus généreux, ou nouvelle PPV. Attention, les entreprises ont seulement l'obligation de négocier, et non d'arriver à un accord ni de prévoir systématiquement un tel avantage.

➔ **Pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés**, l'État fixe d'autres règles. Si leurs profits, sur 3 années consécutives, ont atteint au moins 1 % du chiffre

d'affaires, elles sont tenues de proposer de la participation, de l'intéressement, ou un abondement au PEE, ou une PPV. Mais le montant n'est pas imposé par l'État, il est décidé par l'employeur ou par un accord d'entreprise. Ce dispositif, expérimental et créé pour 5 ans, ne jouera qu'à compter de 2025, sur l'historique des profits de 2022, 2023 et 2024.



CHANTAL.THILLARD@HUMANIS.COM - DANIEL INGOLD / DEEPO / PLAINPICTURE - CNYTHZL / GETTY IMAGES



par rapport à leurs concurrentes dans le même secteur d'activité.

→ **Le label France Finance Verte (ou Greenfin)** est réservé aux fonds qui financent des activités écologiques ou qui contribuent à la transition climatique.

→ **Le label Finansol** est attribué à des fonds solidaires, qui investissent en général entre 5% et 10% de leur portefeuille pour financer à long terme des organismes à visée sociale ou humanitaire.

→ **Le label "Relance"** identifie, lui, les fonds qui s'engagent à mobiliser des ressources nouvelles pour soutenir les fonds propres et quasi-fonds propres des entreprises françaises (PME et ETI) cotées ou non.

→ **Le Label CIES** (Comité intersyndical de l'épargne salariale, qui réunit CFTC, CFDT CFE-CGC et CGT) certifie les fonds qui tiennent compte plus parti-

culièrement des pratiques des entreprises relatives au dialogue social, à l'emploi, à l'employabilité, à l'éthique et au comportement sociétal.

🕒 **Ce que vous devez savoir.** Dans les plans d'épargne salariale, vous avez le choix entre au moins 3 fonds dont les orientations de gestion sont différentes : par exemple, un fonds sécuritaire, un autre plus audacieux, et un dernier encore plus offensif, avec une forte proportion d'actions. Le premier réflexe est donc de choisir celui qui répond à votre profil d'épargnant. Les labels, eux, servent à identifier les fonds dont l'approche correspond à votre éthique et au sens que vous désirez donner à vos placements.

🕒 **En pratique.** D'ores et déjà, la plupart des fonds proposés dans les plans d'épargne salariale sont labellisés ISR. Et tous les plans comportent un fonds solidaire.