

Et si vous instauriez un plan de partage de la valorisation de votre entreprise ?



© 2024 Les Echos Publishing

Publiée fin 2023, la loi relative au partage de la valeur au sein des entreprises a créé un nouveau dispositif facultatif pour les employeurs. Baptisé « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (PPVE), ce dispositif peut désormais être mis en place grâce à un récent décret qui vient d'en préciser les conditions d'application.

À noter : le PPVE est mis en place en dehors de tout actionnariat salarié.

De quoi parle-t-on ?

Le PPVE permet aux employeurs de verser une prime à leurs salariés dès lors que la valorisation de l'entreprise augmente sur une période de 3 ans. Pour ce faire, un accord doit être conclu puis déposé, en vue de son contrôle par l'Urssaf, sur [la plate-forme TéléAccords](#).

Précision : il peut s'agir d'un accord collectif, d'un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, d'un accord conclu au sein du comité social et économique ou d'un projet d'accord proposé par l'employeur et ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.

Concrètement, une prime est accordée aux salariés dès lors que la valeur de l'entreprise, entre la date de début du plan et l'expiration d'un délai de 3 ans, présente un taux de variation positif. Cette valeur étant déterminée :

- pour les entreprises constituées sous la forme de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, en fonction de leur capitalisation boursière moyenne sur les 30 derniers jours de bourse qui précèdent la date de début du plan et l'expiration du délai de 3 ans ;
- pour les autres entreprises, en tenant compte de leur situation nette comptable, de leur rentabilité et de leurs perspectives d'activité ;

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

Une fois le taux de variation de la valeur de l'entreprise établi, il est appliqué au montant de référence attribué à chaque salarié. Ce résultat donnant alors le montant de la prime à verser à l'employé.

Une information des salariés

Une fois l'accord déposé, l'employeur doit remettre à chaque salarié une fiche d'information distincte du bulletin de paie qui précise :

- le montant de référence qui lui est attribué et, le cas échéant, le critère de modulation appliqué (niveau de rémunération, classification ou durée du travail) ;
- la règle de valorisation de l'entreprise applicable ;
- les conditions pour pouvoir bénéficier d'une prime à l'expiration du délai de 3 ans.

À savoir : le PPVE doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Une condition d'ancienneté, calculée à la

date de début du plan, peut toutefois être imposée dans la limite d'un an.

La fiche d'information peut être transmise aux salariés par voie électronique, dès lors que ceux-ci ne s'y opposent pas.

Lors du versement de la prime...

La prime allouée aux salariés dans le cadre d'un PPVE doit également donner lieu à une fiche d'information distincte du bulletin de paie. Cette fiche doit mentionner, en particulier :

- le montant de la prime attribuée ;
- la possibilité, pour le salarié, d'affecter cette somme à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise ;
- le délai dont il dispose pour demander cette affectation (15 jours maximum) à réception de la fiche ;
- en cas d'affectation de la prime, la durée de son indisponibilité et les cas de déblocage anticipé.

La fiche d'information peut, là encore, être remise aux salariés par voie électronique si ces derniers ne s'y opposent pas.

Important : le montant des primes allouées à chaque salarié au titre d'un même exercice ne doit pas excéder les trois-quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale (34 776 € en 2024). Et celles versées au cours des exercices 2026, 2027 et 2028 échapperont aux cotisations et contributions sociales (hors CSG-CRDS et contribution spécifique de l'employeur au taux de 20 %). En outre, les primes accordées dans le cadre d'un PPVE et affectés à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise échappent à l'impôt sur le revenu dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 5 % des trois-quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale (2 318 € en 2024).

[Art. 10, loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, JO du 30](#)

[Décret n° 2024-644 du 29 juin 2024, JO du 30](#)

© 2024 Les Echos Publishing