



Décret du 29 juin 2024 relatif au partage de la valeur

Suite à la loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise, un premier décret a été publié (Journal Officiel du 30 juin 2024).

Il précise plusieurs mesures pouvant vous intéresser :

1) **Prime de partage de la valeur (PPV)**

Le décret précise le délai et les modalités d'information des salariés et d'affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise, pour les entreprises qui en disposent, dans les conditions suivantes :

- **Délai** : 15 jours maximum à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document informant les salariés du montant qui leur est attribué et dont ils peuvent demander le versement
- **Modalités d'information** : une fiche distincte du bulletin de paie qui mentionne :
 - le montant de la prime attribuée au salarié
 - s'il y a lieu, la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS
 - la possibilité d'affectation de cette somme à la réalisation d'un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise
 - le délai de la demande d'affectation
 - lorsque la PPV est investie sur un plan d'épargne, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

2) Epargne salariale

Le décret adapte les obligations d'information des salariés à la possibilité de versement d'avances en matière d'intéressement et de participation.

Ainsi, si l'accord d'intéressement ou de participation prévoit le versement d'avances, l'employeur doit informer chaque salarié de cette possibilité et du délai dont il dispose pour donner son accord.

En l'absence de stipulation prévue dans l'accord, le salarié dispose d'un **délai de 15 jours** à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de cette possibilité pour donner son accord¹.

La somme attribuée à un bénéficiaire au titre d'une avance sur la prime d'intéressement ou de participation fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de salaire qui mentionne :

- le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de l'avance sur la prime d'intéressement ou de participation
- la retenue opérée au titre de la CGS et de la CRDS
- l'obligation et les modalités de reversement par le bénéficiaire à l'employeur lorsque les droits définitifs attribués à l'intéressé au titre de l'intéressement ou de la participation sont inférieurs à la somme des avances reçues
- l'impossibilité de débloquer le trop-perçu lorsqu'il a été affecté un plan d'épargne salariale
- lorsque l'avance au titre de l'intéressement ou de la participation est investie sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'avance sur l'intéressement
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de l'avance sur participation
- l'accord du bénéficiaire sur le principe de l'avance.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Dans le même sens, **la fiche distincte du bulletin de paie relative à l'intéressement ou à la participation doit désormais mentionner**, le cas échéant, le montant des sommes reçues au titre des avances et, en cas de versement d'avances, le montant des droits attribués au salarié restant à percevoir ou à reverser à l'employeur.

Le décret rehausse également le plafond de versement unilatéral de l'employeur aux plans d'épargne entreprise à hauteur du plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur quand cet abondement est destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise.

¹ A défaut d'accord express du salarié sur le principe d'un versement d'une avance au titre de l'intéressement ou de la participation, aucune avance n'est versée à l'intéressé.

Le plafond de versement unilatéral de l'employeur aux plans d'épargne pour la retraite collectifs et aux plans d'épargne retraite d'entreprise collectifs est également réhaussé.

Enfin, le décret tire les conséquences de la prise en compte du congé paternité et d'accueil de l'enfant pour la répartition de la participation, en cas de répartition proportionnelle au salaire, en précisant que le salaire à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été absent.

3) **Divers**

Le décret définit les modalités de mise en place du partage de la valorisation de l'entreprise – *Revenir vers nous si vous êtes concernés.*

Il recense également les labels des fonds d'épargne salariale qui peuvent être présentés par les gestionnaires pour respecter l'obligation de présenter au moins un fonds labellisé tenant compte de critères extra-financiers.

Ces différents éléments seront développés lors de notre prochaine formation trimestrielle.