



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



LE PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE

LA TRANSPOSITION DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE CRÉE LE PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE

Qu'est-ce que c'est ?

Nouveau dispositif mis en place par accord qui permettra aux salariés de **bénéficier d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)** dans le cas où la valeur de l'entreprise aura augmenté lors des 3 années suivant la mise en place du plan. Les entreprises ne pourront mettre en place qu'un seul plan à la fois.

Qui est concerné ?



Les employeurs de droit privé, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics à caractère administratif, lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.



Tous les salariés de l'entreprise ayant une ancienneté d'au moins 12 mois, celle-ci pouvant être abaissée par accord, peuvent en bénéficier.

Comment le plan de partage de la valorisation de l'entreprise est-il mis en place ?

LE PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE EST MIS EN PLACE PAR ACCORD COLLECTIF.



L'accord peut être négocié avec :

- un délégué syndical,
- ou bien avec un salarié mandaté,
- ou dans le cadre du comité social et économique.

OU



Il est également possible d'organiser un référendum auprès des salariés sur une proposition d'accord qui devra être signé par les 2/3 de ces derniers.

L'ACCORD EST D'UNE DURÉE DE 3 ANS ET PEUT PRÉVOIR LES MODALITÉS DE SA RECONDUCTION.

1



L'accord doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/>

2



Il fait l'objet d'un contrôle de fond par l'organisme de recouvrement de cotisations sociales qui dispose d'un délai de 3 mois pour l'examiner.

3



Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification pendant le délai de 3 mois, l'entreprise peut bénéficier des avantages sociaux et fiscaux au moment du versement de la prime.

Comment cela fonctionne ?

LE PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE PERMET AUX SALARIÉS DE BÉNÉFICIER D'UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE DANS LE CAS OU LA VALEUR DE L'ENTREPRISE A AUGMENTÉ LORS DES 3 ANNÉES DE DURÉE DU PLAN

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE DISTRIBUÉE À CHAQUE SALARIÉ EST ÉGALE AU PRODUIT ENTRE :

- **Un montant de référence** attribué au salarié au titre de l'accord et,
- **le taux de variation de la valeur de l'entreprise**, lorsqu'il est positif sur la période de 3 ans.



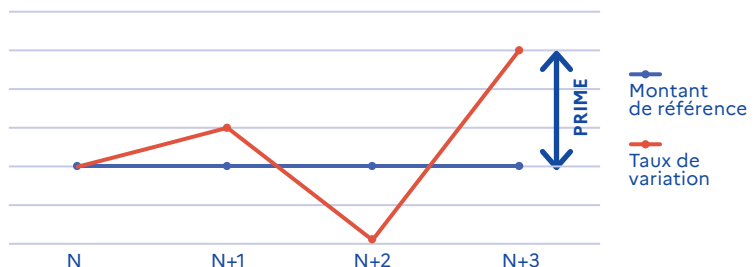
**PPVE =
montant
de référence x
taux de variation**

1 LE MONTANT DE RÉFÉRENCE PEUT DIFFÉRER SELON LES SALARIÉS en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée de travail.

2 Pour les entreprises constituées sous forme de société dont les titres sont **ADMIS AUX NÉGOCIATIONS SUR UN MARCHÉ RÉGLEMENTÉ**, la valeur de l'entreprise correspond à sa capitalisation boursière moyenne sur les 30 derniers jours de bourse précédant chacune des deux dates.

3 Pour les autres entreprises, la formule de valorisation de l'entreprise retenue est **DÉTERMINÉE PAR L'ACCORD ET EST LA MÊME AUX DEUX DATES D'APPRÉCIATION DE LA VALEUR DE L'ENTREPRISE.**

Les principales étapes du PPVE



Quelles sont les modalités de versement de la prime de partage de valorisation de l'entreprise ?



Le montant de la prime ne peut pas dépasser un plafond (75 % du plafond annuel de la sécurité sociale).

POUR L'ANNÉE 2024, CE PLAFOND EST DE 34 776 €.

- Les sommes dues aux salariés seront arrêtées dans **un délai de 7 mois suivant l'expiration du délai de 3 ans à partir de la date de valorisation initiale.**
Le versement pourra être réalisé en **1 ou plusieurs fois** au cours des 12 mois suivants.
- Les salariés qui atteindront **la condition d'ancienneté ou qui quittent de manière définitive l'entreprise durant la durée de 3 ans du plan ne bénéficieront pas de la PPVE.**
- Les sommes attribuées aux salariés **ne pourront se substituer à aucun des éléments de rémunération**, ni à un autre **dispositif d'épargne salariale ou de prime de partage de la valeur**, ni à aucune **augmentation de rémunération ou de prime déjà prévue.**

Quel est le régime fiscal et social ?

- Les sommes perçues pourront être **affectées à un plan d'épargne salariale si le salarié le souhaite**, en bénéficiant dans ce cas d'une **exonération fiscale dans la limite d'un montant égal, par an et par bénéficiaire, à 5 % des 3/4 du PASS (soit 1 739 € pour 2024).**
- Les primes versées en 2026, 2027 et 2028 au titre de ces plans bénéficieront d'une **exonération de cotisations sociales et de forfait social.**
Outre la CSG-CRDS, elles seront **assujetties à une contribution sociale spécifique à la charge de l'employeur dont le taux est fixé à 20 %.**