



HEBDO

PARTAGE DE LA VALEUR : LE SECOND DECRET EST PARU

Finalisant la transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur en entreprise conclu entre les partenaires sociaux le 10 février 2023, un second décret d'application vient d'être publié au Journal officiel du 6 juillet. Il crée notamment trois nouveaux cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale.

Trois nouveaux cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale

Neuf cas de déblocage anticipé de la participation et des sommes investies dans un PEE sont déjà prévus par le code du travail (articles L.3324-10, L.3332-25 et R. 3334-22 modifiés du code du travail). Cette liste est complétée par trois nouveaux cas de déblocage :

- l'affectation à des travaux de rénovation énergétique de la résidence principale : les travaux visés sont les travaux de rénovation énergétique éligibles à l'éco-PTZ listés aux articles D.319-16 et D.319-17 du code de la construction et de l'habitation (exemples : travaux d'installation d'équipements de chauffage utilisant une source d'énergie renouvelable, travaux d'isolation thermique des parois vitrées et portes donnant sur l'extérieur ou des toitures) ;
- l'achat d'un véhicule utilisant l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie (camionnette, voiture, deux ou trois roues, quadricycles à moteur), ou d'un cycle à pédalage assisté neuf (article R.311-1 du code de la route) ;
- l'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire de Pacs auprès d'un proche tel que défini aux articles L.3142-16 et L.3142-17 du code du travail relatifs au congé de proche aidant.

► LE RENVOI AUX DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE DE PROCHE AIDANT IMPLIQUE-T-IL QUE LE SALARIE, SON CONJOINT OU SON PARTENAIRE PACSE SOIT EFFECTIVEMENT EN CONGE DE PROCHE AIDANT POUR BENEFICIER DU DEBLOCAGE ANTICIPE DES AVOIRS ? NOUS NE LE PENSONS PAS. LE RENVOI A SES ARTICLES N'EST LIMITE QU'A LA DEFINITION DES PROCHE POUVANT ETRE AIDE DANS LE CADRE D'UN TEL CONGE. CETTE INTERPRETATION EST CORROBOREE PAR LE FAIT QUE LA DEMANDE DE DEBLOCAGE ANTICIPEE A CE TITRE PEUT ETRE FAITE À TOUT MOMENT ET PAS SEULEMENT AU MOMENT DU CONGE (VOIR DEVELOPPEMENTS CI-APRES). UNE CONFIRMATION ADMINISTRATIVE SERAIT TOUTEFOIS BIENVENUE.

La demande des deux premiers cas de déblocage anticipé (rénovation énergétique et véhicule propre) doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur.

► QUEL EST LE FAIT GENERATEUR PRIS EN COMPTE POUR CES DEUX CAS ? POUR LES TRAVAUX DE RENOVATION ENERGETIQUE, LE FAIT GENERATEUR POURRAIT ETRE, A L'INSTAR DU CAS DE DEBLOCAGE RELATIF A LA CONSTRUCTION OU L'AGRANDISSEMENT DE LA RESIDENCE PRINCIPALE, LA DATE DU DEVIS OU LA DATE DE FACTURE D'ACHAT DES MATERIAUX SI LE SALARIE REALISE CES TRAVAUX LUI-MEME. POUR LE VEHICULE PROPRE, IL POURRAIT S'AGIR DE LA DATE D'ACHAT OU DE SIGNATURE DU BON DE COMMANDE. IL SERAIT SOUHAITABLE QUE L'ADMINISTRATION PRECISE LES PIECES JUSTIFICATIVES A FOURNIR POUR CES DEUX CAS DE DEBLOCAGE.

La demande du cas de déblocage anticipé pour l'activité de proche aidant peut intervenir à tout moment (article R.3324-23 modifié du code du travail).

Ces dispositions s'appliquent :

- pour les déblocages liés à la rénovation énergétique et à l'achat d'un "véhicule propre", aux faits générateurs postérieurs à l'entrée en vigueur du décret, c'est-à-dire à ceux survenus après le 7 juillet 2024 ;
- pour les déblocages liés à l'activité de proche aidant, aux demandes présentées après le 7 juillet 2024.

Partage de la valeur dans les petites entreprises et PPV : quels seuils d'effectif ?

La loi de transposition du 29 novembre 2023 a mis en place deux dispositifs expérimentaux de partage de la valeur, l'un dans les entreprises d'au moins 11 salariés non tenues de mettre en place la participation, l'autre dans certaines entités d'au moins 11 salariés du secteur de l'économie sociale et solidaire. Dans les deux cas, l'effectif pour apprécier le seuil de 11 salariés doit être déterminé selon les modalités prévues à l'article L.130-1, I du code de la sécurité sociale.

Ces modalités doivent également être utilisées pour apprécier le seuil de 50 salariés applicable pour l'exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS des primes de partage de la valeur versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 à des salariés percevant une rémunération inférieure à trois fois le Smic annuel.

Pour apprécier ces seuils, il faut donc retenir l'effectif "Sécurité sociale" , à savoir la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Attention ! L'article 1er du décret précité ne visant que le I de l'article L.130-1, le gel du franchissement de seuil pendant cinq ans (visé, lui, au II de l'article L. 130-1) n'est pas applicable pour ces dispositifs.

Avances sur intéressement et sur participation : de nouvelles indications à intégrer dans l'accord

L'accord d'intéressement ou de participation doit indiquer, en cas de versement d'avances, les modalités de recueil de l'accord du salarié et "l'impossibilité de débloquer le trop-perçu s'il a été affecté à un plan d'épargne salariale ou son reversement intégral sous la forme d'une retenue sur salaire, en l'absence d'une telle affectation" (articles R.3313-2 et R. 3324-21-1 modifiés du code du travail).

► LA REDACTION ADOPTÉE PAR LE DÉCRET NOUS SEMBLE MALADROITE CAR ELLE LAISSE SUPPOSER QUE LA RESTITUTION DES SOMMES EN CAS D'AFFECTATION DES SOMMES SUR UN PLAN EST IMPOSSIBLE. À NOTRE AVIS, SI L'AVANCE A ÉTÉ PLACÉE SUR UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE (DONC BLOQUÉE), L'EMPLOYEUR PEUT PRATIQUER UNE RETENUE SUR SALAIRE, LA SOMME PLACÉE ÉTANT CONSIDÉRÉE COMME UN VERSEMENT VOLONTAIRE N'OUVRANT PAS DROIT AUX EXONÉRATIONS LIÉES AU DISPOSITIF.

Si l'accord d'intéressement ou de participation prévoit le versement d'avances, l'employeur informe chaque salarié de cette possibilité et du délai dont il dispose pour donner son accord. En l'absence de stipulation dans l'accord, ce délai est de 15 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou de la remise contre récépissé l'informant de cette possibilité.

À défaut d'accord exprès du salarié sur le principe du versement d'une avance au titre de la participation ou de l'intéressement, aucune avance ne lui est versée (article D. 348-1 nouveau du code du travail).

► POUR DES DÉTAILS SUR L'INFORMATION INDIVIDUELLE À FOURNIR AUX SALARIÉS, VOIR [notre article du 3 juillet 2024](#).

PEE : relèvement des plafonds applicables à l'abondement patronal unilatéral destiné à favoriser l'actionnariat salarié

Le [décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024](#) complète les dispositions du [décret n° 2024-644 du 29 juin 2024](#).

Pour rappel, le plafond annuel des versements de l'employeur complétant la contribution du salarié à un PEE est fixé à 8 % du PASS. Il prend en compte, le cas échéant, le montant du versement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou une entreprise du groupe, lui-même plafonné à 2 % du PASS par an.

Le décret n° 2024-644 a modifié le plafond annuel de ce versement unilatéral et l'a aligné sur le plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur (PPV).

Depuis le 1er juillet 2024, il est donc à 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile et peut être porté à 6 000 euros par bénéficiaire et par an pour :

- les employeurs mettant en œuvre, à la date du versement unilatéral, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement, un dispositif d'intéressement lorsqu'ils sont soumis à l'obligation de mettre en place la participation, ou un dispositif d'intéressement ou de participation, lorsqu'ils ne sont pas soumis à cette obligation ;
- les associations et les fondations d'utilité publique ou d'intérêt général et les ESAT bénéficiant du relèvement du plafond de la PPV.

Le décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024 modifie, lui, l'article R.3332-8 du code du travail pour ajouter que, dans le cas où l'employeur procède à un tel versement unilatéral, le plafond total annuel d'abondement au PEE est relevé à 16 % du PASS. En l'absence de versement unilatéral, le plafond global reste fixé à 8 % du PASS.

► LE DÉCRET N° 2024-690 PROCÈDE ÉGALEMENT AU TOILETTAGE DE CERTAINES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉPARGNE SALARIALE, SANS CHANGEMENT SUR LE FOND.