

07/10/2024



Disposition de l'ANI: Partage de la valeur

SOMMAIRE

Les dispositifs d'épargne salariale

1

Les modifications structurelles

2

La nouvelle PPV

3

Les nouveaux cas de déblocage

4

Les modifications de la participation
et de l'intéressement

5

L'abondement unilatéral

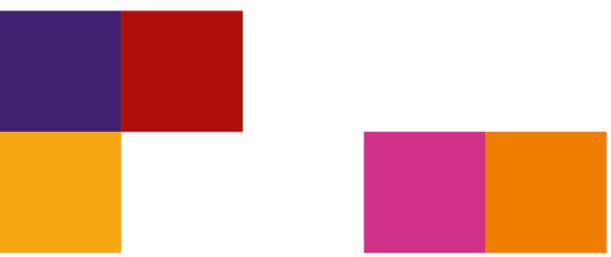
6

Le nouveau dispositif PPVE

7

Finalités

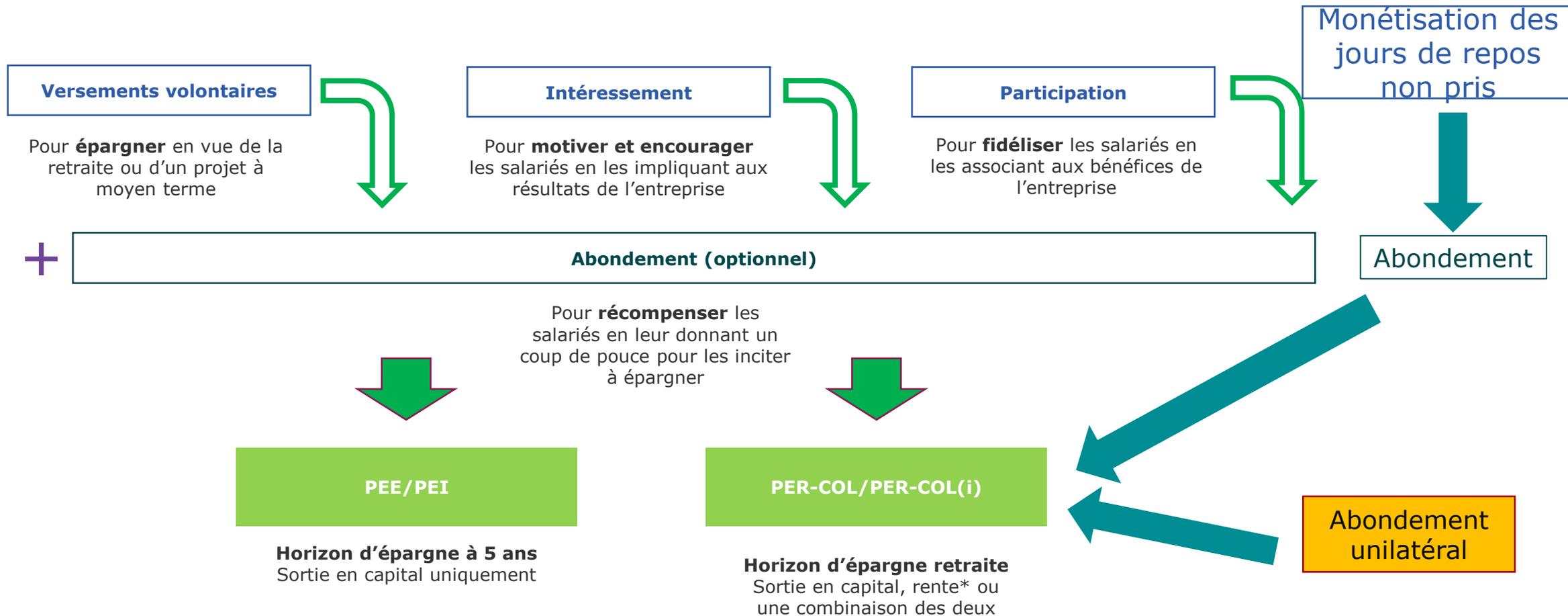
8



1: Les dispositifs d'épargne salariale

L'épargne salariale, c'est quoi ?

Un dispositif fiscalement avantageux permettant **d'associer** les salariés à des performances économiques et financières ainsi qu'aux bénéfices de leur entreprise, de les **fidéliser** afin de favoriser l'épargne collective.



*Selon le compartiment

Deux plans complémentaires adaptés à tous les projets de vie

APICIL AVENIR PEI

APICIL AVENIR PER-COL(i)

Disponibilité	5 ans	Départ à la retraite
Conditions de mise en place	1 titulaire en plus du chef d'entreprise	1 titulaire en plus du chef d'entreprise
Bénéficiaires	Salariés, mandataires sociaux*, chef d'entreprise* et son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé)*	Salariés, mandataires sociaux*, chef d'entreprise* et son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé)* et anciens titulaires
Condition d'ancienneté	3 mois maximum	3 mois maximum
Gestion du contrat	100 % digitalisée pour les entreprises et les titulaires	100 % digitalisée pour les entreprises et les titulaires
Source d'alimentation		
Versements volontaires	Oui (plafonnés à 25% de la rémunération brute annuelle)	Oui (déductibles ou non des revenus imposables au choix du bénéficiaire)
Abondement complémentaire aux versements	Taux défini par l'entreprise : 0 à 300 % du versement du bénéficiaire Plafond maximum : 8% du PASS par an et par bénéficiaire	Taux défini par l'entreprise : 0 à 300 % du versement du bénéficiaire Plafond maximum : 16% du PASS par an et par bénéficiaire pour la déductibilité fiscale des versements volontaires
Abondement unilatéral de l'employeur	Non	2 % du PASS par an et par bénéficiaire
Participation	Oui	Oui
Intéressement	Oui	Oui
Jours de repos/CET	Non	Oui jusqu'à 10 jours par an
Type de gestion financière	Gestion Libre ou Profilée (3 profils proposés : prudente, équilibré, dynamique)	Gestion Libre ou Pilotée (3 grilles proposées : prudente, équilibré, dynamique)
Offre financière	Sicav	Sicav et FCP
Cas de déblocage anticipé	10 cas : Acquisition ou construction de la résidence principale, fin de contrat, mariage/PACS, divorce**, décès du bénéficiaire/du partenaire, invalidité du bénéficiaire/du partenaire/des enfants, naissance du 3 ^{ème} , enfant ou des suivants, création ou reprise d'entreprise, surendettement, violences conjugales	6 cas : Acquisition ou construction de la résidence principale (hors "cotisations obligatoires"), surendettement, fin des droits de chômage ou 2 ans sans contrat pour un mandataire social, invalidité du bénéficiaire/du partenaire/des enfants, décès du bénéficiaire/partenaire, liquidation judiciaire pour un gérant
Type de sortie	Capital uniquement	Rente et/ou Capital au choix de l'épargnant ou selon la nature des versements dans les limites fixées à l'article L.163 quater viciés du CGI
Transfert	Oui (ancien PEE et PEI)	Oui (PER)

* Entreprise de 1 à 249 salariés/titulaires

** Uniquement si au moins un enfant à charge ou dissolution ou séparation du PACS

MISE EN PLACE

- Par accord collectif.
 - Par accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales.
 - Par accord au sein du Comité Social et Économique (CSE)
 - Par ratification à la majorité des 2/3 du personnel sur demande conjointe du chef d'entreprise et de la représentation syndicale ou du CSE lorsqu'une, au moins, de ces instances représentatives existe.
 - Par Décision Unilatérale de l'Employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés¹.
- L'accord doit être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, il doit être déposé auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), exclusivement sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), dans les 15 jours suivant la date limite fixée pour sa conclusion.

MODES DE RÉPARTITION

L'entreprise a le choix entre les formules suivantes :

- Répartition uniforme.
- Répartition proportionnelle au salaire.
- Répartition proportionnelle au temps de présence.
- Répartition en fonction d'une combinaison de ces trois critères.

FORMULE DE CALCUL

- La formule de calcul peut être liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise. Il n'existe pas de formule légale de calcul. L'entreprise détermine les critères d'évaluation et les seuils de déclenchement qui lui permettront de calculer le montant global de l'intéressement.
- L'intéressement doit être collectif et présenter un caractère objectif, variable et aléatoire.

LE SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT

L'entreprise peut décider de verser un supplément d'intéressement, dont le montant s'impute sur le plafond collectif et le plafond individuel de l'intéressement prévus par la loi.

Il peut être versé dans un plan d'épargne salariale. Les règles de répartition sont fixées par l'accord d'intéressement ou dans un accord spécifique si elles diffèrent de l'accord d'intéressement mis en place selon les mêmes modalités de conclusion d'un accord d'intéressement. Cet accord spécifique est mis en place selon les mêmes modalités de conclusion d'un accord d'intéressement.

MISE EN PLACE

L'accord doit être conclu un an maximum après la clôture de l'exercice concerné. Il doit être déposé auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), exclusivement sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de téléprocédure [du Ministère du travail \(www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr\)](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

L'accord de participation devra prévoir obligatoirement l'affectation des sommes à un PEE ou PEI et, si l'entreprise en dispose, à un ancien PERCO/PERCOI ou à un nouveau PER COL/PER COL-I.

FORMULE DE CALCUL DU MINIMUM LÉGAL

$RSP1 = \frac{1}{2} (\text{bénéfice net} - 5\% \times \text{capitaux propres}) \times \text{masse salariale} / \text{valeur ajoutée}$.

FORMULE DE CALCUL DU MINIMUM LÉGAL

- $RSP = \frac{1}{2} B \times S/VA$;
- $RSP = \frac{3}{4} [B - 2,5\% C] \times S/VA$;
- $RSP = \frac{1}{2} [B - 5\% C]$.

ABONDEMENT

Plan d'épargne	Plafond
PEE/PEI	Montant le moins élevé entre : – 3 X la contribution du salarié – 8% du montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale
PERCO/PERE-CO	Montant le moins élevé entre : – 3 X la contribution du salarié – 16% du montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale

ABONDEMENT UNILATERAL

Une contribution retraite financée par l'employeur qui peut aller jusqu'à 2% du PASS par salarié et par an

- Cette contribution peut être ponctuelle (versée les bonnes années) ou régulière ;
- Son montant peut être modulé chaque année entre 0 et 2% du PASS ;
- Décision de l'employeur;
- Le salarié ne doit faire aucun effort d'épargne pour en bénéficier;
- Le montant de l'abondement unilatéral est uniforme et versé à tous les salariés éligibles au PERCO sans distinction et sans modulation de montant d'un salarié à l'autre

Exemple d'abondement

Comparaison d'une prime versée sur salaire et d'un abondement versé sur un PEE/PEI.

Une économie pour l'entreprise

	Prime brute 1 000 €	
	Prime versée sur salaire	Abondement versé sur PEE
Montant brut attribué au salarié	1 000 €	1 000€
Charges patronales	420 € ⁽¹⁾	0 €
Coût réel pour l'entreprise	1 420 €	1 000 €

Économie réalisée par l'entreprise

420 €

⁽¹⁾ Hypothèse de 42%

Un gain pour le salarié

	Prime brute 1 000 €	
	Prime versée sur salaire	Abondement versé sur PEE
Montant brut versé au salarié	1 000 €	1 000€
Charges salariales	- 240 ⁽²⁾ €	- 97 € ⁽³⁾
Impôt sur le revenu	- 205 € ⁽⁴⁾	Exonération
Montant net pour le salarié	555 €	903 €

Rémunération supplémentaire pour le salarié

+ 348 €

⁽²⁾ Hypothèse de 24%

⁽³⁾ Ne concerne que la CSG-CRDS (9,7%)

⁽⁴⁾ Hypothèse de 20,5%

Efficacité économique de l'épargne salariale = **90 %** (vs. 39% pour une prime sur salaire)

Ces simulations sont fournies à titre indicatif et n'ont pas de caractère contractuel car elles sont réalisées sur la base d'hypothèses qui peuvent varier ou être modifiées en cours de contrat et la réglementation en vigueur.

Exemple des plafonds de l'abondement

PASS 2024
46 368 €



PEE/PEI

Versement abondé jusqu'à
300%
dans la limite de **8%** du PASS

Versement volontaire = 1 236 €
Abondement à 300 % = 3 709 €

Épargne totale = 4 945 €



PER-COL/PER-COL(i)

Versement abondé jusqu'à
300%
dans la limite de **16%** du PASS

Versement volontaire = 2 472 €
Abondement à 300 % = 7 418 €

Épargne totale = 9 890 €

Exemples

Dans le cas d'une maximisation des deux dispositifs

Effort de l'épargnant
3 708 €



Effort de l'entreprise
11 127 €



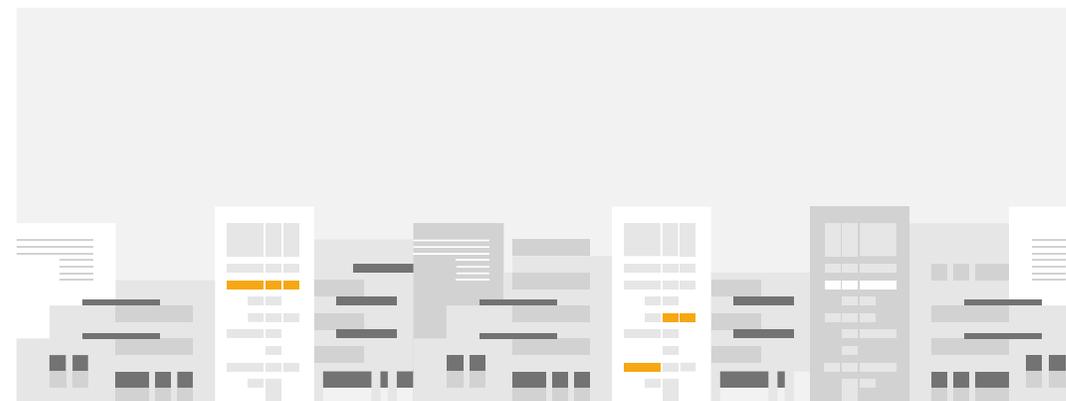
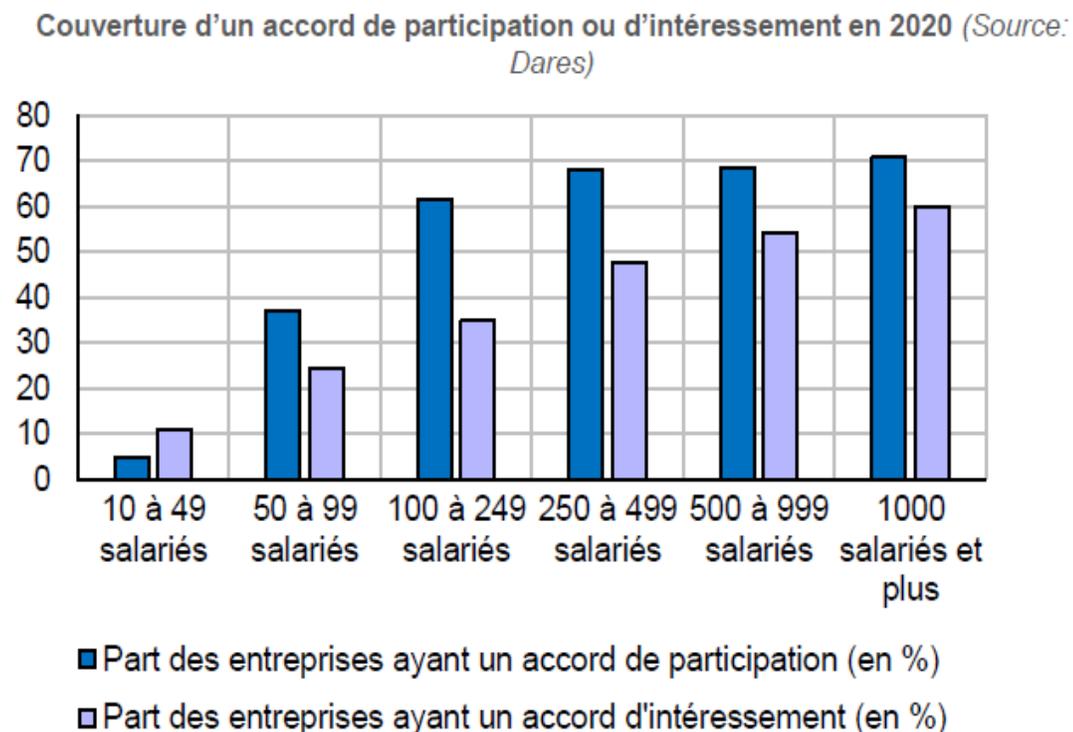
Épargne totale
14 835 €

Ces simulations sont fournies à titre indicatif et n'ont pas de caractère contractuel car elles sont réalisées sur la base d'hypothèses qui peuvent varier ou être modifiées en cours de contrat et la réglementation en vigueur.



2: Les modifications structurelles

Le constat de la couverture d'accord d'intéressement et de participation



Les entreprises de 11 à 49 salariés sont sous représentées par rapport aux entreprises de plus de 50 salariés qui sont soumises à une obligation de mise en place de la participation.

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORF_ARTI000048480574

Pour QUI ?

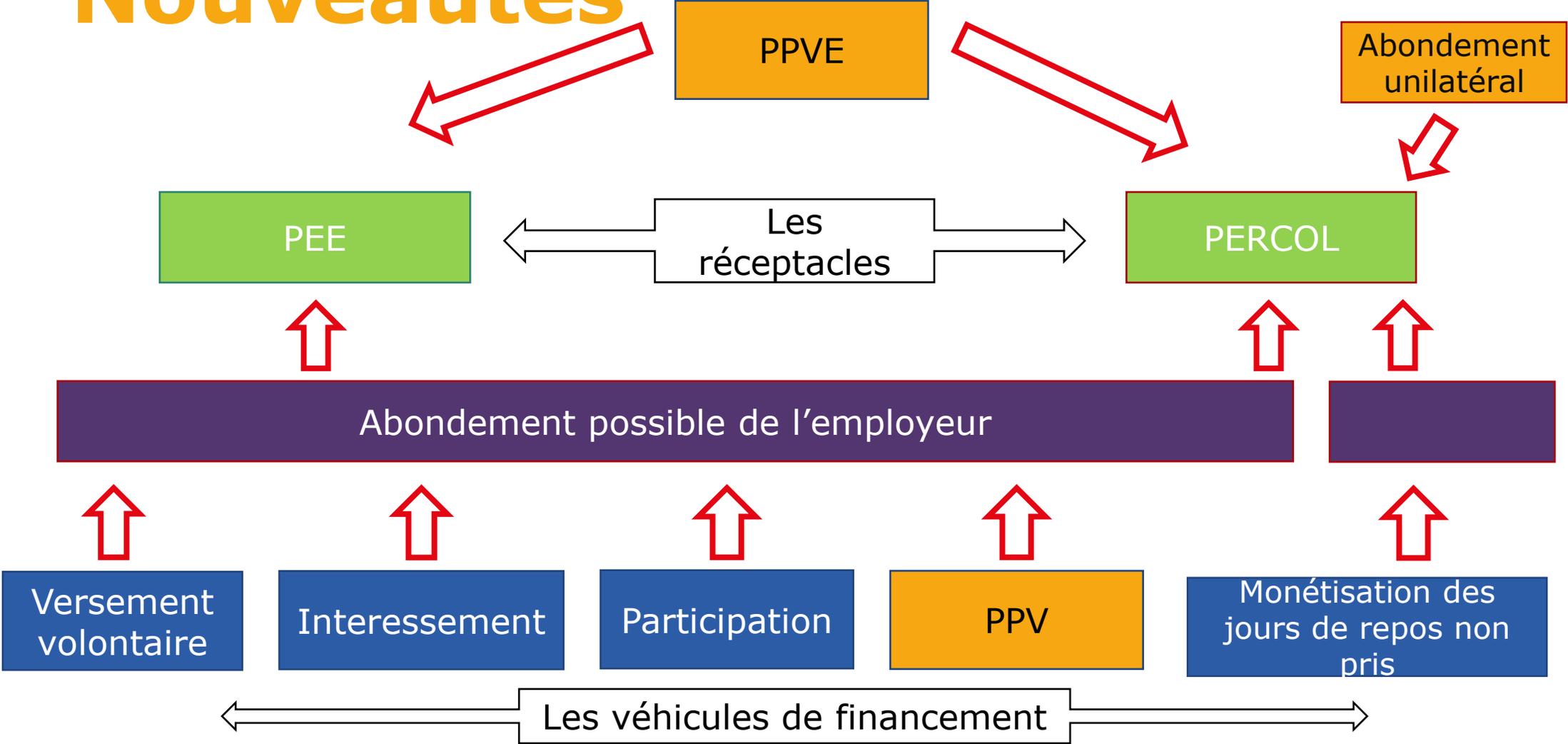
I. - A titre expérimental et pendant une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les entreprises d'au moins onze salariés qui ont réalisé pendant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal, au sens du 1° de l'article L. 3324-1 du code du travail, au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires et qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation en application des articles L. 3322-1 à L. 3322-5 du même code doivent, au titre de l'exercice suivant :

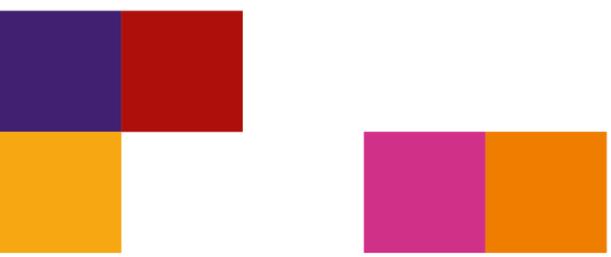
1° Soit mettre en place un régime de participation, dans les conditions prévues aux articles L. 3322-9 ou L. 3323-6 dudit code ou au I de l'article 4 de la présente loi, ou un régime d'intéressement, dans les conditions prévues aux articles L. 3312-5 ou L. 3312-8 du code du travail ;

2° Soit abonder un plan d'épargne salariale prévu aux articles L. 3332-1, L. 3333-2, L. 3334-2 ou L. 3334-4 du même code ou aux articles L. 224-13 ou L. 224-16 du code monétaire et financier, selon les modalités prévues aux articles L. 3332-11 et L. 3334-6 du code du travail et à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier ;

3° Soit verser la prime de partage de la valeur prévue à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Nouveautés





3: La nouvelle PPV

PPV

Toutes les PPV seront soumises au même dispositif, identique à celui du régime de l'intéressement.

Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères suivants :

- la rémunération
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- Le niveau de classification ;
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée
- la durée de travail prévue au contrat de travail,

Pour rappel la prime de partage de la valeur est un dispositif laissant la liberté à l'entreprise s'agissant du montant, dans la limite du plafond, avec une fiscalité allégée. La PPV sera également éligible à l'abondement de l'entreprise dans les limites prévues.

I. - La prime de partage de la valeur attribuée dans les conditions prévues aux II à IV bénéficie de l'exonération prévue au V.

III. - L'exonération prévue au V du présent article est applicable à la prime de partage de la valeur bénéficiant aux personnes mentionnées au II lorsque cette prime remplit les conditions suivantes :

1° Elle bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, aux agents publics relevant de l'établissement public ou aux travailleurs handicapés liés à un établissement ou service d'aide par le travail mentionné à l'article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles par un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné à l'article L. 311-4 du même code à la date de versement de cette prime, à la date de dépôt de l'accord mentionné au IV du présent article auprès de l'autorité compétente ou à la date de la signature de la décision unilatérale mentionnée au même IV ;

2° Son montant peut différer selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail sont assimilés à des périodes de présence effective ;

PPV

IV. - Le montant de la prime de partage de la valeur ainsi que, le cas échéant, le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles et les conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires dans les conditions prévues au 2° du III font l'objet d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du code du travail ou d'une décision unilatérale de l'employeur. En cas de décision unilatérale, l'employeur consulte préalablement le comité social et économique mentionné à l'article L. 2311-2 du même code, lorsqu'il existe.

Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.

V. - La prime de partage de la valeur attribuée dans les conditions prévues aux II à IV du présent article est exonérée, dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile, de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du code du travail, dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement.

La prime de partage de la valeur est assimilée, pour l'assujettissement à la contribution prévue à l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale, aux sommes versées au titre de l'intéressement mentionné au titre Ier du livre III de la troisième partie du code du travail.

La limite prévue au premier alinéa du présent V est portée à 6 000 € par bénéficiaire et par année civile pour les employeurs mettant en œuvre, à la date de versement de la prime de partage de la valeur, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime :

PPV

1° Un dispositif d'intéressement en application du chapitre II du titre Ier du livre III de la troisième partie du code du travail, lorsqu'ils sont soumis à l'obligation de mise en place de la participation en application des articles L. 3322-1 à L. 3322-5 du même code ;
2° Ou un dispositif d'intéressement ou de participation en application du chapitre II du titre Ier et du titre II du livre III de la troisième partie dudit code, lorsqu'ils ne sont pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation mentionnée au 1° du présent V.

Les conditions prévues aux 1° et 2° ne sont pas applicables aux associations ni aux fondations mentionnées aux a et b du 1 des articles 200 et 238 bis du code général des impôts, ni aux établissements ou services d'aide par le travail mentionnés à l'article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles, pour les primes versées aux travailleurs handicapés mentionnés au 1° du III du présent article.

PPV

[Article L137-15 - Code de la sécurité sociale - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

Par dérogation au premier alinéa du présent article, ne sont pas assujetties à cette contribution les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise mentionnée au titre II du livre III de la troisième partie du code du travail et au titre de l'intéressement mentionné au titre Ier du même livre III ainsi que les versements des entreprises mentionnés au titre III dudit livre III quel que soit le support sur lequel ces sommes sont investies, dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévue à l'article [L. 3322-2](#) du même code.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, ne sont pas assujetties les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés et moins de deux cent cinquante salariés pour les sommes versées au titre de l'intéressement mentionné au titre Ier du livre III de la troisième partie du code du travail.

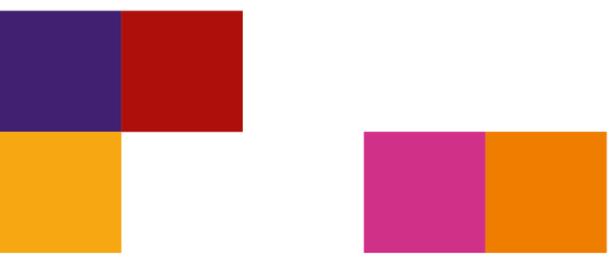
Zoom sur le forfait social

		VV	Participation		Intéressement		Abondement		Monétisation des jours de repos non pris
		PEE/PERCOL	PEE	PERCOL	PEE	PERCOL	PEE	PERCOL	PERCOL
Forfait social	< 50 salariés	Pas de forfait social car sommes issues du salarié	0%						Pas de forfait social car exonération partielle des charges SS
	50 à 250 salariés		20%	16%	0%		20%	16%	
	+ de 250 salariés		20%	16%	20%	16%	20%	16%	

APICIL AVENIR PEI PER-COL(i)

Selon réglementation en vigueur.





4: Le nouveau dispositif PPVE

PPVE

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000048480579

Dispositif facultatif qui entend permettre aux salariés de bénéficier d'une prime dans le cas où la valeur de cette dernière augmenterait au cours des 3 années suivant une date fixée par l'accord.

Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise est mis en place par un accord, établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise ou, s'il n'en a pas été désigné, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet. Il peut être mis en œuvre dans l'entreprise ou dans un groupe pour une durée de 3 ans.

Le montant de la prime est fixé en tenant compte, pour chaque salarié, de l'application au montant de référence du taux de variation de la valeur de l'entreprise. Si ce taux est positif, le salarié perçoit la prime. Si le résultat est nul ou négatif, il n'y a pas de prime.

Les primes seront exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5% des $\frac{3}{4}$ du pass par, par bénéficiaires à condition que les sommes soient placées sur un plan d'épargne salariale

Partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice : négociation à engager avant le 30 juin

Les entreprises d'au moins 50 salariés ayant l'obligation de mettre en place un régime de participation, disposant au minimum d'un délégué syndical et dans lesquelles il y a un accord de participation ou d'intéressement doivent engager avant le 30 juin 2024 la négociation portant sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.

Article L3346-1

Modifié par LOI n°2023-1107 du 29 novembre 2023 - art. 8 (V)

I.-Lorsqu'une entreprise qui est tenue de mettre en place un régime de participation en application des articles [L. 3322-1](#) à [L. 3322-5](#) et qui dispose d'un ou de plusieurs délégués syndicaux a ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation, cette négociation porte également sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice défini au 1° de l'article [L. 3324-1](#) et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.

Pour l'application du premier alinéa du présent I, la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice prend en compte des critères tels que la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, la survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées des attributions aux salariés dans les conditions prévues aux articles [L. 225-197-1](#) à [L. 225-197-5](#), [L. 22-10-59](#) et [L. 22-10-60](#) du code de commerce, les bénéfices réalisés lors des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

Le partage de la valeur mentionné au premier alinéa du présent I peut être mis en œuvre :

1° Soit par le versement du supplément de participation prévu à l'article [L. 3324-9](#) ;

2° Soit par le versement du supplément d'intéressement prévu à l'article [L. 3314-10](#), lorsqu'un dispositif d'intéressement s'applique dans l'entreprise ;

3° Soit par l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet de mettre en place un dispositif d'intéressement défini à l'article [L. 3312-1](#) lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise, de verser un supplément mentionné aux articles L. 3314-10 et L. 3324-9 si l'accord en application duquel il est versé a donné lieu à un versement, d'abonder un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, [L. 3333-2](#), [L. 3334-2](#) ou [L. 3334-4](#) du présent code ou à l'[article L. 224-13 du code monétaire et financier](#) ou de verser la prime de partage de la valeur mentionnée à l'[article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022](#) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

II.-Le présent article ne s'applique pas aux entreprises qui ont mis en place un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ou un régime de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule prévue à l'article L. 3324-1.



5: Les modifications de la participation et de l'intéressement

Participation

Possibilité de négocier une formule dérogatoire de participation

Afin d'encourager le développement de la participation dans les entreprises, la loi indique que les entreprises de moins de 50 salariés peuvent désormais, par un accord de participation, mettre en oeuvre un régime de participation en négociant par accord de branche ou d'entreprise des formules dérogatoires à la formule légale de participation de ces entreprises.

Cette possibilité est admise à titre expérimental pour une durée de 5 ans.

À noter

Une négociation visant à mettre en place un régime de participation doit avoir débuté dans chaque branche au plus tard le 30 juin 2024.

Participation

I. - A titre expérimental et pendant une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 3323-6 du code du travail peuvent mettre en application un régime de participation, au sens du même article L. 3323-6, dérogeant à la règle de l'équivalence des avantages consentis aux salariés prévue à l'article L. 3324-2 du même code :

1° Soit par application d'un accord de participation conclu au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article L. 3322-9 dudit code ;

2° Soit par application d'un accord de participation conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du même code.

II. - Les entreprises mentionnées au I du présent article qui mettent en application un régime de participation à la date d'entrée en vigueur de la présente loi ne peuvent opter pour le régime défini au même I, lorsqu'il déroge à la règle de l'équivalence des avantages consentis aux salariés, qu'en concluant un accord dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

III. - Une négociation en vue de la mise en place d'un régime de participation mentionné au I du présent article est ouverte dans chaque branche au plus tard le 30 juin 2024.

A défaut d'initiative de la partie patronale avant cette date, la négociation s'engage dans un délai de quinze jours à compter de la demande d'une organisation de salariés représentative dans la branche.

Avances sur intéressement et participation

« Art. L. 3348-1.-L'accord d'intéressement ou de participation peut prévoir le versement, en cours d'exercice, d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation.

« Les avances sont versées au bénéficiaire, après avoir recueilli son accord, selon une périodicité qui ne peut être inférieure au trimestre.

« Lorsque les droits définitifs attribués au bénéficiaire au titre de l'intéressement ou de la participation sont inférieurs à la somme des avances reçues, les sommes trop perçues sont intégralement reversées par le bénéficiaire à l'employeur sous la forme d'une retenue sur salaire dans les conditions prévues à l'article L. 3251-3.

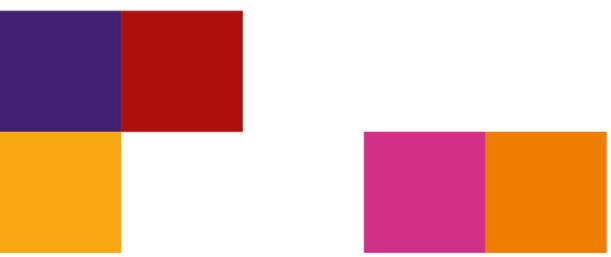
« Lorsque le trop-perçu a été affecté à un plan d'épargne salariale, il ne peut être débloqué. Il constitue un versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvre pas droit aux exonérations prévues aux articles L. 3312-4, L. 3315-1 à L. 3315-3 et L. 3325-1 à L. 3325-4.

« Un décret détermine les conditions d'information des bénéficiaires. »

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000048

480581

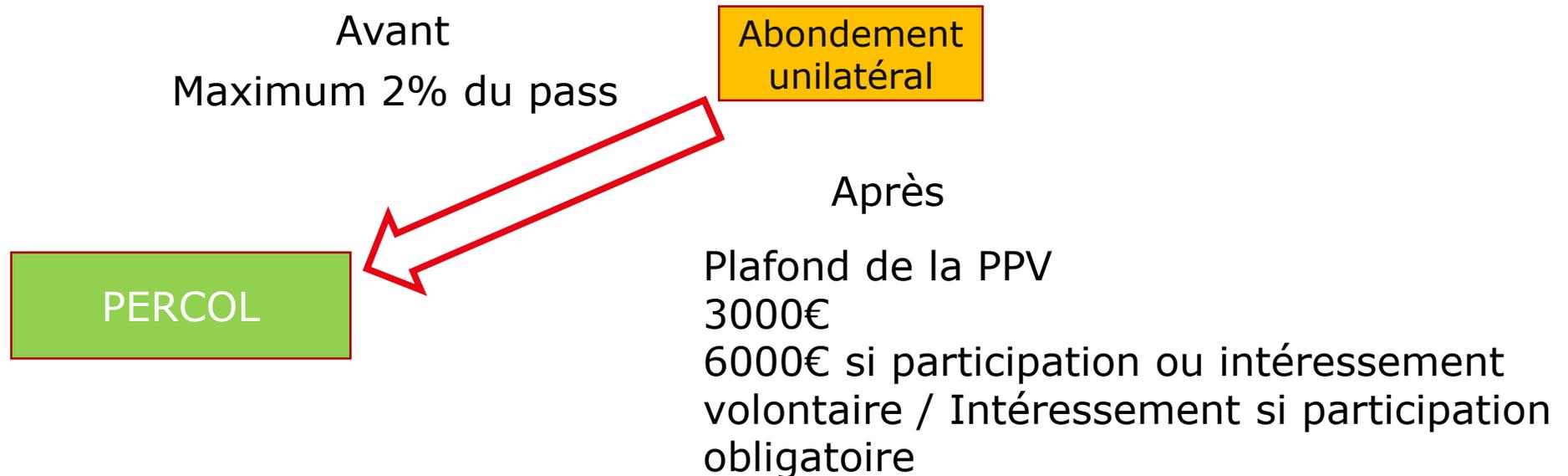




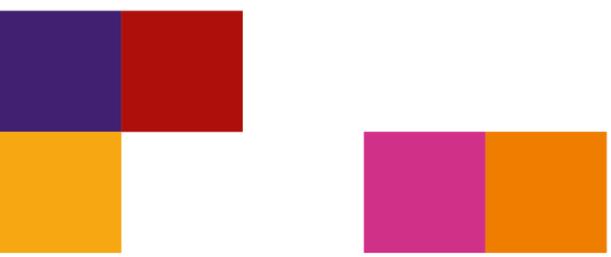
6: L'abondement unilatéral

ABONDEMENT UNILATERAL

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, ainsi que 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.



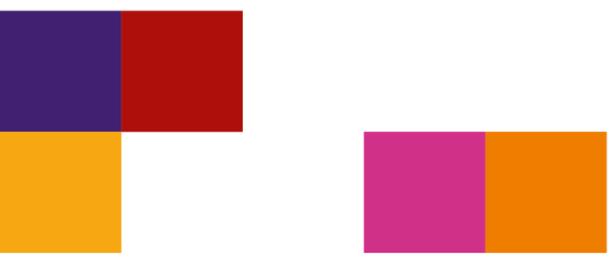
[Décret n° 2024-644 du 29 juin 2024 portant application des articles 9, 10, 12 et 18 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)



7: Les nouveaux cas de déblocage

3 NOUVEAUX CAS DE DEBLOCCAGE PEE

- la rénovation énergétique de la résidence principale
- l'achat d'un véhicule propre
- l'activité de proche aidant
- Cessation du contrat de travail
- Acquisition / construction / agrandissement / remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle.
- Mariage, conclusion d'un PACS.
- Naissance ou adoption d'un 3e enfant et des suivants.
- Divorce, séparation, dissolution d'un PACS, avec la garde d'au moins un enfant.
- Invalidité (salarié, son conjoint ou partenaire de PACS, ses enfants).
- Violences conjugales.



8: Finalités

En résumé

De nombreuses modifications viennent complexifier le partage de la valeur et l'épargne salariale. Les enjeux sont importants pour l'ensemble des salariés mais aussi pour les entreprises qui se veulent différenciantes en terme de ressources humaines.

Alors n'hésitez pas à demander des interventions aux distributeurs, teneurs de compte,

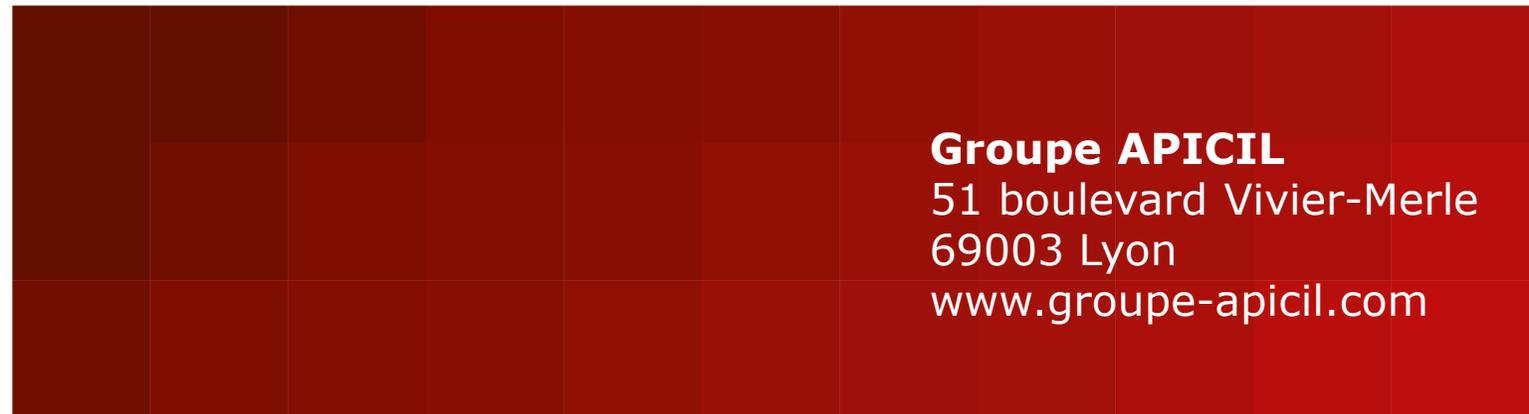
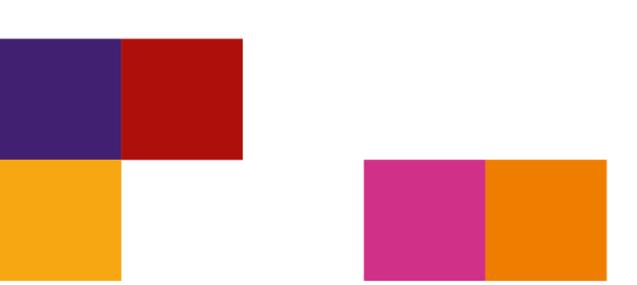
Dans le but d'une part d'expliquer aux salariés les modalités de leurs contrats et d'autre part de partager la connaissance et améliorer la compréhension des dispositifs mis en place dans leur entreprise.

Enfin ayant un rôle central vous pouvez également rencontrer le partenaire qui a mis en place les accords, les réceptacles ou autres, pour vérifier si ils sont toujours en adéquation avec l'entreprise et possiblement ouvrir sur de nouveaux véhicules de financement.

Ne restez pas seul faites vous accompagné



MERCI.



Groupe APICIL
51 boulevard Vivier-Merle
69003 Lyon
www.groupe-apicil.com