

---

## AFFECTATION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR A UN PLAN D'ÉPARGNE

---

Une nouvelle rubrique consacrée à l'épargne salariale est disponible sur le Bulletin officiel de sécurité sociale (Boss). Cette rubrique a été récemment complétée quant aux modalités d'affectation de la prime de Partage de la valeur (PPV) à un plan d'épargne salariale. Ce document est opposable aux Urssaf depuis le 1<sup>er</sup> février 2025.

Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024, il est possible d'affecter la PPV à un plan d'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise ou plans d'épargne pour la retraite qui peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, de l'unité économique et sociale (UES), du groupe, de la branche ou interentreprises).

Par principe, le règlement du plan d'épargne doit préciser clairement les différentes sources d'alimentation du plan d'épargne.

Pour la PPV, le Boss précise que **les entreprises sont tenues de modifier le règlement du plan d'épargne pour prévoir la possibilité d'y affecter les sommes versées au titre de la PPV.**

→ *Il est admis que les sommes versées jusqu'au 30 juin 2025 au titre de la PPV puissent être affectées aux différents plans avant même leur modification.*

De plus, **pour que la PPV puisse faire l'objet d'un abondement de l'employeur, les plans d'épargne doivent mentionner la PPV.** Il est indispensable que les règlements des plans précisent si les sommes versées au titre de la PPV peuvent être abondées et à quelle hauteur. Dans le cas contraire aucun abondement n'est possible.

→ **Nous vous recommandons de vous renseigner auprès de votre établissement financier hébergeant le(s) plan(s) en vigueur dans votre Société pour envisager ces changements, le cas échéant.**

Par ailleurs, le Code du travail prévoit que, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne susceptible d'accueillir la PPV, **chaque somme versée au titre de la PPV fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie** qui mentionne notamment le montant attribué et la possibilité de verser tout ou partie de la prime sur le plan, ainsi que le délai de demande, qui est de 15 jours calendaires à partir de la réception de ladite fiche. L'administration rappelle qu'**il est obligatoire d'établir cette fiche.**

Lorsque la PPV est versée en plusieurs fois, l'information des salariés sur son affectation ou sa disponibilité immédiate devra lui être adressée au titre de chaque versement.

Toutefois, il peut être admis que l'interrogation n'ait lieu qu'une fois par an, lors du 1<sup>er</sup> versement. L'employeur peut alors considérer que la réponse du salarié est valable pour les versements suivants. Néanmoins, après chaque versement, le salarié a la possibilité, pour le versement suivant, de revenir sur son choix initial. L'employeur doit en informer le salarié lors de l'interrogation faite au moment du 1<sup>er</sup> versement.



**À défaut de choix exprès du salarié, la prime lui est versée.** Elle ne peut pas être affectée par défaut sur un plan d'épargne.

Lorsque la PPV est affectée sur un plan d'épargne, elle a la nature d'un **versement volontaire** et est prise en compte dans l'appréciation du plafond annuel des versements volontaires du salarié sur un PEE ou un Perco, égal à 25 % de la rémunération brute annuelle de l'épargnant.

Le salarié ne peut revenir sur son choix. La prime ne peut être sortie du plan avant le délai de blocage prévu par le plan (5 ans pour les plans d'épargne d'entreprise ou au moment de la liquidation de la retraite pour les plans d'épargne pour la retraite) à l'exception d'un motif permettant un débloqué anticipé des sommes investies.

Enfin, nous vous précisons que lorsque la PPV est affectée à un plan d'épargne salariale, elle est incluse dans le revenu fiscal de référence (RFR), mais elle n'est pas prise en compte pour le calcul des prestations sociales.

**Le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition.**