



PPV

Délai d'affectation sur le plan d'épargne et réduction générale des cotisations patronales

Un rappel et des précisions sur l'intégration de la PPV dans le calcul de la réduction générale des cotisations patronales (ex réduction Fillon) et sur les modalités du délai d'affectation de la prime sur les plans d'épargne salariale ou de retraite.

Intégration de la PPV dans le calcul de la Réduction Générale de Cotisations patronales (RGCP)

La PPV est un dispositif simple et facile à mettre en place pour les entreprises notamment en vue de respecter leurs obligations en matière de partage de la valeur¹ (entreprise à partir de 11 salariés).

Pour autant, depuis le 1er janvier 2025 2, la PPV doit être prise en compte dans la masse salariale servant au calcul de la RGCP, qu'elle soit versée directement aux salariés ou affectée sur le plan d'épargne salariale ou de retraite s'il existe dans l'entreprise.

Cette prise en compte peut induire une diminution voire une suppression de la réduction (BOSS, Epargne Salariale, Chapitre 1, §170). Cette précision est essentielle dans le choix des dispositifs à mettre en place lorsque les entreprises souhaitent partager la valeur avec leurs salariés sachant que les autres dispositifs (intéressement, participation, abondement sur un plan d'épargne salariale ou de retraite) ne sont eux pas intégrés dans l'assiette servant au calcul de la RGCP.

Possibilité d'affectation de la PPV sur le plan d'épargne salariale ou de retraite

Si les entreprises souhaitent verser une PPV et qu'elles disposent d'un plan d'épargne salariale ou de retraite, la tolérance permettant d'affecter la PPV sur des plans d'épargne qui n'ont pas encore été modifiés et qui ne prévoient donc pas dans leur règlement cette possibilité a pris fin au 1er juillet 2025 (BOSS, Epargne Salariale, Chapitre 1, §330).

Suivant leur situation, voici les conséquences de la fin de cette tolérance :

- Pour les entreprises qui adhèrent au PEI-BTP et/ou au PERCO-BTP.
- Pour l'entreprise qui adhère à un plan d'épargne salariale ou de retraite autre que ceux de branche.

Comment apprécier et gérer le délai des demandes d'affectation sur le plan ?

Les salariés des entreprises doivent être informés de leur possibilité d'affecter tout ou partie de leur PPV sur le plan d'épargne. Cette information prend la forme d'une fiche distincte du bulletin de paie, accompagnée d'un bulletin d'option qui précise notamment le montant de la prime, les modalités d'affectation ainsi que le délai pour formuler une demande (BOSS, Epargne Salariale, Chapitre 1, §360).

Les salariés disposent de 15 jours calendaires à compter de la réception du bulletin d'option pour faire connaître leur choix. Par conséquent, le moyen d'envoi de la fiche et du bulletin d'option doit permettre de conférer une date certaine à leur réception. Ce délai débute le lendemain de la réception du document et expire le 15ème jour à minuit. Cependant, si ce dernier jour tombe un samedi, dimanche ou jour férié, le délai sera alors prorogé au prochain jour ouvrable. Si le salarié ne répond pas dans le délai imparti, la prime lui est versée directement (pas d'affectation par défaut sur le plan d'épargne comme c'est le cas pour l'intéressement).

Exemple pratique :

Le bulletin d'option est reçu le vendredi 7 novembre 2025.

Le délai commence à courir à compter du lendemain, à savoir la samedi 8 novembre.

Le délai de 15 jours est calendaire, il est donc censé expirer le samedi 22 novembre à minuit.

Le dernier jour correspondant à un samedi, le délai est prorogé au prochain jour ouvrable, à savoir le lundi 24 novembre à minuit, sauf à ce que ce jour soit chômé par le salarié auquel cas il est prorogé jusqu'au retour du salarié.

Attention, le respect du délai peut avoir son importance pour éviter tout risque de réclamation. Par exemple, si un abondement de la PPV est prévu lorsqu'elle affectée au plan d'épargne, le non-respect du délai pourrait priver les salariés de l'abondement de la prime en plus de la possibilité de l'exonérer d'impôt sur le revenu.

Lorsque la PPV est versée en plusieurs fois (BOSS, Epargne Salariale, Chapitre 1, §380), les entreprises doivent informer leurs salariés :

- Soit avant chaque versement ;
- Soit avant le 1er versement uniquement, en précisant bien que le choix effectué à ce moment vaut pour les autres versements sauf si le salarié manifeste le souhait de revenir sur sa décision initiale avant le versement des autres sommes.

1 Détails des obligations : infos N° 2022- 447 / 2-27 du 26/08/2022 et N° 2025-164 2-12 du 18/02/2025

2 Pour rappel, à titre de tolérance, cette mesure ne s'applique pas aux salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1er mars 2025