

# 3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ



NOUVEAUTÉ

Les deux décrets d'application de la loi « Partage de la valeur » du 29 novembre 2023 qui ont été publiés le 30 juin et le 6 juillet 2024 précisent :

- Le **délai d'affectation de la PPV** à un plan d'épargne d'entreprise (« PEE »), ou à un plan d'épargne retraite (« PER ») et ses modalités ;
- Le **seuil d'effectif de 50 salariés** en dessous duquel la PPV bénéficie d'un régime d'exonération renforcé,
- L'appréciation du **seuil d'effectif de 11 salariés** pour l'obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés,
- Les **modalités d'information** de chaque salarié en cas de versement **d'avances de prime d'intéressement** ou de participation,
- La **neutralisation** de l'absence liée à un **congé paternité** pour la répartition des droits proportionnelle aux salaires.
- **L'augmentation du plafond du versement unilatéral** de l'employeur au **PEE lié à l'actionnariat salarié** et du versement unilatéral de l'employeur aux PER à hauteur du plafond d'exonération de la PPV (soit 3 000 euros ou 6 000 euros selon les cas, au lieu de 2 % du PASS auparavant) ;
- **L'augmentation du plafond d'abondement** de l'employeur à un **PEE** à 16% du PASS (7 418,88 euros en 2024 au lieu de 8% du PASS auparavant), en cas d'abondement unilatéral de l'employeur lié à l'actionnariat salarié ;
- L'ajout de trois nouveaux cas de **déblocage anticipé** pour les PEE,
- Les modalités de **dépôt et de contrôle** de l'accord relatif au **Plan de partage de la valorisation** de l'entreprise (« PPVE »), (délai d'affectation de la prime sur les plans d'épargne salariale et les modalités d'information des bénéficiaires...)

**Partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés** : le ministère du travail de la santé et des solidarités a publié un **question-réponse** concernant l'obligation, à titre expérimental et à compter du 1er janvier 2025, de mettre en place un **dispositif de partage de la valeur pour les petites et moyennes entreprises**, issue de la loi sur « Partage de la valeur » du 29 novembre 2023. Ce question-réponse précise :

- **Le champ d'application du dispositif** : les entreprises d'au moins 11 salariés, non soumises à la participation ni couvertes par un accord d'intéressement ou de participation réalisant un bénéfice net fiscal égal ou supérieur à 1% de leur chiffre d'affaires pendant chacun des 3 derniers exercices,
- **Les entreprises exclues du dispositif** : il s'agit notamment des entreprises de moins de 50 salariés faisant partie d'une unité économique et sociale (« UES ») assujettie à la participation,
- **Le calcul du seuil d'effectif de 11 salariés** : effectif de l'année N-1. Le Q-R précise également que la règle des 5 années consécutives ne s'applique pas pour constater le franchissement à la hausse du seuil des 11 salariés ;
- **La période d'application de l'expérimentation** : l'expérimentation dure 5 ans à compter de la promulgation de la loi, soit le 30 novembre 2023. Elle prendra donc fin le 29 novembre 2028. L'obligation s'applique aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025 ;
- **Les modalités de mise en œuvre du partage de la valeur** (exercices pris en compte, formalisation des dispositifs de partage de la valeur...)

# 3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ



NOUVEAUTÉ

**Gestion des plans d'épargne retraite** : L'arrêté définissant les règles applicables concernant les grilles de gestion pilotée en matière d'épargne retraite a été modifié par un arrêté publié le 5 juillet 2024, en application de la « loi industrie verte ».

Cet arrêté :

- Fixe les **parts d'actifs non cotés** qui devront être intégrés dans les profils de gestion pilotée ;
- Ajoute aux trois profils de gestion pilotée « prudent horizon retraite », « équilibré horizon retraite », « dynamique horizon retraite », le profil « **offensif horizon retraite** » ;
- Modifie l'**indicateur synthétique de risque** qui permet de considérer qu'un actif est non risqué. Ainsi, les actifs présentant un profil d'investissement à faible risque seront ceux dont l'indicateur synthétique de risque est inférieur ou égal à 2. (Initialement, l'indicateur de niveau 3 servait de référence en la matière) ;
- Modifie la **durée du délai de transfert** des sommes et informations en cas de changement de gestionnaire. Ce délai sera porté à **9 mois** contre 3 actuellement,
- Précise qu'il entrera en vigueur le 24 octobre 2024, et que par dérogation, pour les PER d'entreprise, les dispositions relatives aux parts d'actifs non cotés qui devront être intégrés dans les profils de gestion entreront en vigueur le 30 juin 2026.

**Retraite supplémentaire** : le décret d'application de la loi « industrie verte » relatif aux **modalités de transfert collectif** de droits constitués dans un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies dits « **article 83** » vers un **plan d'épargne retraite obligatoire** (PERO) a été publié le 6 juillet 2024. Celui-ci :

- **Fixe le délai** dans lequel ce transfert doit intervenir (dans les 6 mois à compter de la réception, par le gestionnaire du contrat, de la demande de transfert)
- **Plafonne la réduction de la valeur de transfert**, pouvant être opérée par le gestionnaire du régime de retraite à cotisations définies lorsque le droit de transfert des provisions excède la quote-part de l'actif qui les représente, à 15% de la valeur des droits individuels des titulaires relatifs à des engagements exprimés en euro ;
- **Fixe le plafond** du montant des **frais de transfert des droits individuels** constitués sur les anciens produits d'épargne retraite vers un PER à 1% des droits acquis et précise qu'il n'y a pas de tels frais à l'issue d'une période de dix ans à compter du premier versement dans le plan ou le contrat,
- Entrera en vigueur le 24 octobre 2024.

**Protection sociale complémentaire des fonctionnaires d'Etat** : un décret publié le 5 juillet 2024 fixe le régime de protection sociale complémentaire de prévoyance dans la fonction publique de l'Etat pour les risques incapacité de travail, invalidité et décès dans le prolongement de l'accord interministériel du 20 octobre 2023. Les modalités de la participation financière de l'employeur dans la fonction publique de l'Etat seront fixées ultérieurement par un arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

# 3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ



## ACTUALITÉ DU BOSS

Plusieurs rubriques du BOSS ont été mises à jour le 1er juillet 2024

### EFFECTIFS

- Un nouveau chapitre 7 sur **les modalités de décompte de l'effectif en matière de contributions au financement de la formation professionnelle** a été ajouté dans la rubrique « Effectif ». Il fait actuellement l'objet d'une consultation publique jusqu'au 12 août 2024 et entrera en vigueur au 1er octobre 2024 ;
- Les règles **d'articulation** avec les mesures d'atténuation des **effets de seuils** en vigueur avant le 1er janvier 2020 applicable à la **contribution à la formation professionnelle** ont été ajoutées au chapitre 4 relatif à la neutralisation des effets du franchissement d'un seuil d'effectif ;
- Le chapitre 5 relatif aux modalités de décompte de l'effectif en matière de versement mobilité a été complété par des **précisions sur l'application du dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil au versement mobilité** (« VM »). Après avoir rappelé le principe de neutralisation en cas de franchissement à la hausse d'un seuil d'effectifs, ce chapitre précise désormais les règles applicables :
  - En cas d'atteinte du seuil via l'effectif de création du premier emploi dans l'établissement au titre du VM ;
  - En cas d'atteinte d'un seuil d'effectif à la suite d'un transfert de salariés en cours d'année ;
  - En cas de franchissement à la baisse.

### EXONÉRATIONS ZONÉES

La rubrique relative aux exonérations zonées a été actualisée afin de prendre en compte le nouveau zonage France ruralités revitalisation (« ZFRR ») en vigueur depuis le 1er juillet 2024. Les règles d'articulation avec les mesures d'atténuation des effets de seuils en vigueur avant le 1er janvier 2020 applicable à la contribution à la formation professionnelle ont été ajoutées au chapitre 4 relatif à la neutralisation des effets du franchissement d'un seuil d'effectif ;

### AVANTAGE EN NATURE LOGEMENT

Le chapitre 3 consacré à l'avantage en nature sous forme de mise à disposition d'un logement a été actualisé pour tenir compte de la modification des règles d'évaluation de cet avantage issue de l'arrêté du 28 mai 2024 au regard de l'évolution des dispositions du Code général des impôts relatives à la taxe d'habitation.

### MONTANT NET SOCIAL (« MNS »)

- Les indemnités de dédit de formation et l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (« ARCE ») ont été ajoutées à la liste des éléments devant être pris en compte dans le MNS ;
- Les **modalités d'affichage** du MNS sur le bulletin de paie ont été précisées par l'ajout d'un exemple relatif à un salarié absent tout le mois.

## CONTRÔLE URSSAF

À la suite d'un contrôle URSSAF sur les années 2015 à 2017, une société a fait l'objet d'un redressement sur la contribution de l'employeur au financement d'un régime de retraite supplémentaire. La société avait également été contrôlée sur les années 2011 et 2012 à l'issue duquel elle s'était fait redresser sur le même chef de redressement. Par la suite :

- Ce chef avait été annulé par l'inspecteur URSSAF en raison de l'existence **d'une décision implicite** antérieure de non-assujettissement,
- Le contrôle avait finalement été **annulé** par le tribunal des affaires de sécurité sociale.

La Cour de cassation confirme le raisonnement de la Cour d'appel qui énonce que la **notification d'une décision de redressement par l'URSSAF prive d'effet pour l'avenir son accord tacite antérieur**, quand bien même ce redressement a été annulé par la décision d'une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale (cass. civ. 2e, 27 juin 2024, n°22-18.178, F-B).

## REMBOURSEMENT DE LA COTISATION COMPLÉMENTAIRE SANTÉ PAYÉE PAR L'EMPLOYEUR

Le paiement pour le compte du salarié d'une cotisation salariale de la complémentaire santé par l'employeur ne constitue pas une avance en espèces. Dès lors, la compensation dans ce cadre peut s'opérer dans la limite de la **fraction saisissable du salaire** et non pas dans la limite du dixième du salaire (cass. soc., 12 juin 2024, n°23-10.775, F-D).

## CHIFFRE

1.2%

soit le taux de revalorisation des allocations d'assurance chômage à compter du 1er juillet 2024. Cette augmentation, issue d'une décision du Conseil d'administration de l'Unedic du 27 juin 2024, tient compte du contexte économique et de l'équilibre financier du régime d'assurance chômage.

**Assurance chômage** : les règles d'indemnisation actuellement applicables ont été prolongées jusqu'au 31 juillet 2024 par un décret publié le 1er juillet, à la suite de la décision du gouvernement de suspendre la réforme de l'assurance chômage.

**Bulletin de paie** : la possibilité d'utiliser le modèle de bulletin de paie « adapté » a été prolongée d'un an par un arrêté publié le 29 juin 2024. L'obligation d'utiliser le modèle de bulletin de paie « rénové » est donc reportée au 1er janvier 2026.