

# Epargne salariale

Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) depuis la loi du 19 février 2001

## FICHE N° 5 : PLAN PARTENARIAL D'EPARGNE SALARIALE VOLONTAIRE (PPESV)

La loi du 19 février 2001, dite loi FABIVUS, permet aux partenaires sociaux d'instituer au niveau de l'entreprise ou du groupe, un PPESV.

Le PPESV a été institué afin d'encourager les salariés à constituer une épargne à moyen ou long terme (au moins 10 ans). La durée peut être ramenée à 7ans de façon dérogatoire (Voir L443-1-2 du code du travail).

### CHAMP D'APPLICATION

#### Les entreprises concernées :

toutes les entreprises ou établissements, sans condition d'effectif.

#### Les bénéficiaires :

- tous les salariés ; si une ancienneté est requise, elle ne peut excéder 3 mois,
- anciens salariés (retraités, préretraités),
- chef d'entreprise et représentants des personnes morales dans les établissements de moins de 100 salariés.

### LES PARTENAIRES DE LA MISE EN OEUVRE

#### La création d'un PPESV suppose :

- l'**existence d'un PEE ou PEI**, puisque l'entreprise ne peut mettre en place le PPESV que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un plan à durée plus courte,
- la conclusion d'un **accord collectif**. L'accord peut être négocié au niveau de l'entreprise, du groupe ou encore entre plusieurs entreprises n'appartenant pas à un même groupe.

### L'ACCORD

Il existe deux types de PPESV, l'un à terme fixe, l'autre à terme glissant.

**Le PPESV à terme fixe :** Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants au plan doivent être détenus dans celui-ci jusqu'à expiration d'un délai minimum de dix ans à compter du 1<sup>er</sup> versement.

**Le PPESV à terme glissant :** Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants doivent être détenues jusqu'à l'expiration d'un délai minimum de dix ans après chaque versement.

Le règlement de l'accord doit être impérativement déposé auprès de la DDTEFP du lieu où il a été établi, pour pouvoir obtenir les exonérations fiscales et sociales.

### LES MODALITES

#### Les sources d'alimentation :

sous réserve de quelques particularités, les sources d'alimentation du PPESV sont les mêmes que celles du PEE (voir fiche n°3).

#### Les sommes issues de l'intéressement et de la participation :

lorsque le PPESV est à terme fixe, les versements issus de l'intéressement et de la participation doivent intervenir au plus tard, cinq ans avant l'expiration du PPESV.

#### Les sommes issues d'un PEE ou d'un PEI :

elles ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement annuel. Elles ne peuvent donner lieu à abondement que si elles sont transférées après la période de blocage.

#### L'abondement :

il ne peut excéder 4600 € (30 174 F) par bénéficiaire, pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales. Ce plafond s'apprécie globalement. La contribution de l'entreprise ne peut dépasser le triple de la contribution individuelle du salarié.

## **GESTION DES DROITS DES SALARIES**

#### Le déblocage anticipé du PPESV :

Le déblocage anticipé des avoirs du PPESV est possible dans les mêmes cas qu'en matière de participation (invalidité du salarié, cessation d'activité, mariage... voir article L442-7 du Code du Travail), à une exception près :

- le déblocage est possible en cas d'expiration des droits à l'assurance chômage.

#### Les modalités de délivrance des fonds :

à l'issue de la période d'indisponibilité prévue par le PPESV, les avoirs acquis par le salarié doivent en principe être débloqués et versés au bénéficiaire en une seule fois. Les sorties « en rentes » ne sont pas prévues par la loi. A la demande du bénéficiaire, la délivrance des fonds peut intervenir de manière fractionnée.

#### L'affectation des fonds :

Les fonds investis au PPESV peuvent l'être dans les mêmes conditions que pour un PEE (voir fiche n°3). Toutefois, le règlement du plan partenarial doit prévoir qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de fonds investis dans les entreprises « solidaires ». ex. : les entreprises non cotées employant au moins 1/3 de salariés avec des difficultés particulières d'insertion ou ayant des dirigeants élus par les salariées, les adhérents ou les sociétaires.

## **AVANTAGES SOCIAUX ET FISCAUX**

Le régime fiscal et social des sommes affectées au PPESV est identique à celui prévu pour le PEE (voir fiche n°3), sous réserve de quelques particularités :

#### En matière fiscale :

- les sommes consacrées au financement du PPESV sont déductibles du résultat imposable de l'entreprise et ouvre droit à la provision pour investissement,
- l'abondement versé par l'entreprise (dans la limite de 4600€ par an) est exonéré d'impôt sur le revenu,
- les versements volontaires au PPESV ne bénéficient d'une telle exonération que s'ils résultent d'accords de participation ou d'intéressement.

#### En matière sociale :

lorsque l'abondement excède 2300€ par an et par salarié, l'excédent donne lieu au paiement d'une contribution sociale spéciale, à la charge de l'employeur ; son taux est de 8,2%.

## **TRANSFERT DES DROITS**

Le salarié a la possibilité de transférer ses droits (PEE, PEI, participation) vers un PPESV, sans qu'il y ait rupture du contrat de travail.

## **DEPART DU SALARIE**

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans l'entreprise par accord de participation, et plan d'épargne dans lesquels il a effectué des versements.

D'autre part, le salarié a la possibilité soit de transférer ses avoirs vers un plan dont il bénéficie au titre d'un nouvel emploi, soit de liquider ses avoirs.