

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)

Sommaire

1. L'essentiel

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) permet aux salariés de se constituer une épargne sous la forme d'un portefeuille de valeurs mobilières, avec l'aide de leur entreprise. Bloqués pendant 5 ans, les avoirs détenus peuvent provenir des versements volontaires des salariés, de l'intéressement, de la participation, de l'abondement de l'entreprise et de transferts de sommes détenues dans d'autres PEE ou de droits issus d'un Compte Épargne Temps.

2. Qui peut en bénéficier

Le PEE est ouvert

- À tous les salariés de l'entreprise sans exception (sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté de 3 mois maximum) ;
- Aux anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite, à condition d'avoir effectué au moins un versement pendant leur activité et ne pas avoir clôturé leur plan.



Les points clés :

- enveloppe fiscale avantageuse ;
- possibilité d'abondement par l'entreprise ;
- épargne à horizon 5 ans ;
- 9 cas de débloquages anticipés ;
- sortie en capital.

Sommaire

3. Comment mettre en place ce dispositif

Selon les modalités suivantes :

- Accord avec les organisations syndicales représentatives (délégués syndicaux) ;
- Accord avec des représentants d'organisations syndicales représentatives mandatés ;
- Accord avec le comité d'entreprise ;
- Accord par ratification du personnel à la majorité des $\frac{2}{3}$ d'un projet soumis par l'employeur (et conjointement par une organisation syndicale ou le comité d'entreprise s'ils existent au sein de l'entreprise) ;
- Décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec des négociations ou en l'absence d'instances représentatives du personnel.

Lorsque le PEE est mis en place unilatéralement, le comité d'entreprise, s'il existe, ou, à défaut, les délégués du personnel ou, le comité social et économique (CSE), doivent être consultés sur le projet de règlement du plan au moins 15 jours avant son dépôt auprès de la Direccte.

Également dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés :

- Le chef d'entreprise⁽¹⁾, ou s'il s'agit d'une personne morale, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
- Le conjoint⁽²⁾ du chef d'entreprise, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

À savoir

Les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doivent ouvrir une négociation en vue de mettre en place un PERCO, un PERE ou un contrat de retraite supplémentaire (Article 83).

(1) Lorsqu'il s'agit d'un chef d'entreprise, les versements ne peuvent pas excéder 25 % du revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (cumul des versements PEE et PERCO). Pour les mandataires sociaux, le plafond de versements est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'IR.

(2) Lorsqu'il s'agit du conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise ou d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu, les versements ne peuvent pas excéder 25 % du Plafond Annuel de la Sécurité sociale (PASS) (cumul des versements PEE et PERCO).

Le PEE doit faire l'objet d'un dépôt (papier et numérique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales.

Toute modification du PEE doit faire l'objet d'un avenant obéissant aux mêmes formes de conclusion et de dépôt à la DIRECCTE que le règlement initial.



Sommaire

L'entreprise peut modifier sa formule d'abondement chaque année par avenant à son PEE (conclu et déposé selon les mêmes formes que le plan initial) et pour une application l'année suivante.

À savoir

L'entreprise doit prendre en charge les frais de tenue des comptes ouverts dans le cadre du PEE.

4. Comment est alimenté le PEE ?

Selon les modalités prévues dans son règlement, le PEE peut être alimenté par :

Versements personnels du bénéficiaire	+ abondement	PEE	Le plafond de versement volontaire est égal à 25 % de la rémunération brute annuelle et comprend les versements faits sur le PEE et le PERCO.
Tout ou partie de l'Intéressement	+ abondement		Non pris en compte dans le plafond de 25% de la rémunération brute annuelle.
Tout ou partie de la Participation aux bénéfices	+ abondement		Non pris en compte dans le plafond de 25% de la rémunération brute annuelle.
Droits acquis au compte épargne temps (CET)	+ abondement		Ces droits entrent dans le plafond de versements volontaires (sauf en cas d'affectation sur des fonds d'actionariat).
Transferts de sommes provenant d'un plan d'épargne salariale d'un autre PEE (PEG/PEI)	+ abondement possible des sommes disponibles		Non pris en compte dans le plafond de 25% de la rémunération brute annuelle.

Le plafond de versement volontaire est égal à 25% de la rémunération brute annuelle et comprend le cumul des versements faits sur le PEE et le PERCO.

5. Qu'est-ce que l'abondement ?

L'abondement est une contribution financière facultative de l'entreprise, exprimée en pourcentage des versements effectués par les bénéficiaires.

Cette contribution peut atteindre, selon le choix effectué par l'entreprise :

- Jusqu'à 300 % des versements du bénéficiaire ;
- Avec un maximum de 8 % du Plafond Annuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire.

6. Comment l'épargne est-elle investie, quels sont les placements ?

Dans le cadre du PEE, une gamme de FCPE (Fonds Communs de Placement d'Entreprise) dont obligatoirement un fonds investi en titres solidaires, est mise à disposition des bénéficiaires.

Les fonds versés par les bénéficiaires dans le PEE sont investis dans les FCPE prévus par l'accord, en fonction :

- Des objectifs d'investissement définis par le bénéficiaire ;
- Du niveau de risque accepté par le bénéficiaire ;
- De l'horizon de placement.

Chaque bénéficiaire choisit son (ou ses) support(s) de placements parmi ceux proposés dans le PEE au moment du versement et peut par la suite effectuer un arbitrage à tout moment sur les autres supports proposés.



Sommaire

6. Naissance ou adoption du 3^e enfant et des suivants ;
7. Création ou reprise d'entreprise par le bénéficiaire, ses enfants ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
8. Mariage/PACS ;
9. Divorce ou séparation avec enfant à charge.

L'épargnant perçoit son épargne sous la forme d'un capital exonéré d'impôt sur le revenu.

7. Quand les bénéficiaires peuvent-ils percevoir leur épargne ?

L'épargne est indisponible pendant 5 ans.

9 cas permettent néanmoins de percevoir son épargne par anticipation, avant l'échéance légale :

1. Acquisition ou agrandissement d'une résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle ;
2. Invalidité de 2^e ou 3^e catégorie du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire pacsé ;
3. Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire pacsé,
4. Surendettement du bénéficiaire ;
5. Rupture du contrat de travail ; fin du mandat social ; cessation de l'activité de l'entrepreneur individuel ; perte du statut de conjoint collaborateur ou associé ;

La demande de déblocage anticipé doit être effectuée dans un délai de 6 mois⁽³⁾ à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. Elle ne peut être formulée qu'une seule fois pour un même motif de déblocage, et fera l'objet d'un versement unique qui portera, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des sommes susceptibles d'être débloquées.

(3) En application de l'article D. 3324-29 CT, en cas de décès du bénéficiaire, lorsque les héritiers demandent le déblocage des droits après la fin du sixième mois suivant le décès, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (CGI) cessent de s'appliquer. Par suite, les plus-values de cession acquises à compter du septième mois sont imposables.

Le régime fiscal et social du PEE

Pour l'entreprise	Pour le salarié
<ul style="list-style-type: none">- L'abondement est déductible (sous conditions) de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon les cas et est soumis sous conditions à la taxe sur les salaires ;- L'abondement est exonéré de cotisations sociales. Pas de forfait social sur l'intéressement, pour les entreprises de moins de 250 salariés, et sur la participation et l'abondement employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.	<ul style="list-style-type: none">- Exonération d'impôt sur le revenu et de charges sociales sur l'abondement versé par l'employeur dans la limite des 8% du PASS par an et par bénéficiaire (hors CSG/CRDS) ;- Exonération d'impôt sur le revenu des plus-values acquises. Celles-ci sont néanmoins soumises aux prélèvements sociaux (CSG/CRDS, prélèvement social, contributions additionnelles de solidarité et pour le financement de l'autonomie) en vigueur, en fonction de la date de versement et de la date de rachat ;- Possibilité d'un étalement dans le temps de l'imposition sur le revenu pour les droits transférés d'un CET vers le PEE sous certaines conditions.