

# Le Plan d'Épargne Entreprise



**Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE)** est une formule d'épargne volontaire ouverte à tous les salariés, mais également, dans les entreprises employant de 1 à 250 salariés, aux chefs d'entreprise, à leur conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ainsi qu'aux mandataires sociaux<sup>(1)</sup>. Le bénéfice de ce plan peut également être ouvert, sous certaines conditions, aux agents commerciaux, aux agents d'assurance et aux salariés de groupement d'employeurs.

Bénéficiant de conditions fiscales et sociales attractives pour l'entreprise et son personnel, le PEE permet à chaque bénéficiaire de se constituer une épargne investie en valeurs mobilières, avec l'aide de son entreprise. Les versements volontaires des épargnants dans le PEE peuvent, en outre, être complétés par un versement de l'entreprise appelé « abondement ».

Formidable outil de politique sociale, le PEE permet aux entreprises d'optimiser leurs coûts salariaux, de renforcer leur attractivité sur le marché de l'emploi, de fidéliser et de motiver leurs collaborateurs.

(1) Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

# Comment fonctionne le PEE ?

---

## MISE EN PLACE

- **Mise en place facultative.**

- **Deux modes de mise en place :**

- Selon le droit commun de la négociation collective, par convention ou accord collectif de travail
- Selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale :
  - Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
  - Par accord conclu au sein du comité d'entreprise / comité social et économique
  - À la suite de la ratification à la majorité des 2/3 des salariés

Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise ou d'un comité social et économique, le plan peut être mis en place unilatéralement en cas d'échec des négociations.

L'intéressement ne peut pas être mis en place unilatéralement.

- **Négociation préalable avec le personnel obligatoire** dès lors que l'entreprise concernée comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise. En cas de désaccord, le PEE peut néanmoins être octroyé par l'employeur.

## BÉNÉFICIAIRES

- **Ouvert à tous les salariés** quelle que soit la taille de l'entreprise. L'accord peut prévoir une condition d'ancienneté d'une durée de 3 mois maximum pour bénéficier du PEE.
- **Ouvert aux retraités et préretraités de l'entreprise qui ont effectué au moins un versement avant leur départ.**
- **Également ouvert aux chefs d'entreprise et à leur conjoint**, s'il a le statut de conjoint collaborateur

ou de conjoint associé et aux mandataires sociaux<sup>(2)</sup> dans les entreprises employant entre 1 et 250 salariés.

- **Le bénéfice de ce plan peut également être ouvert :**

- aux agents commerciaux (visés à l'article L.134-1 du Code de commerce) et aux agents d'assurance (relevant du titre IV du Code des assurances) ayant un contrat individuel avec l'entreprise dont ils commercialisent les produits ou services, si le règlement du plan le prévoit,
- aux salariés de groupements d'employeurs mis à la disposition d'entreprises adhérentes à ce groupement, à condition que le règlement du plan le prévoit.

## VERSEMENTS

- **Versement(s) au PEE facultatif(s).**

- **Choix libre du montant et de la périodicité des versements** (sauf disposition contraire de l'accord).

- **Plafond annuel de versement** : 25 % de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel imposable.

- **Alimentation du PEE** (si l'accord le prévoit) par :

- des versements volontaires,
- la participation (dans ce cas, elle est exonérée d'impôt sur le revenu),
- l'intéressement (dans ce cas, il est exonéré d'impôt sur le revenu),
- l'abondement (aide complémentaire et facultative de l'entreprise),
- les transferts de sommes provenant d'un plan d'épargne salariale (à l'exception du PERCO) ou issues de la participation,
- les droits inscrits sur le CET.

(2) Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

(3) Soit 3 241,92 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Somme cumulable avec l'abondement d'un plan d'épargne retraite collectif (16 % du PASS, soit 6 483,84 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 par an et par bénéficiaire), pour un abondement pouvant atteindre au total 9 725,76 € par an et par bénéficiaire.

## ABONDEMENT

- **L'entreprise peut compléter les versements des épargnants par un abondement** portant (selon l'accord instituant le PEE) sur :
  - la participation,
  - l'intéressement,
  - les versements volontaires,
  - les transferts d'avoirs disponibles.
- **Plafonds de l'abondement :**
  - 300 % du montant du versement du bénéficiaire,
  - 8 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par bénéficiaire<sup>(3)</sup>.

## DISPONIBILITÉ

- **Les sommes investies dans le PEE sont indisponibles pendant une durée légale minimale de 5 ans.**
- **La réglementation a toutefois prévu 9 cas de déblocage anticipé** permettant de disposer de son épargne avant la fin du délai d'indisponibilité, tout en conservant le bénéfice de l'ensemble des exonérations fiscales :
  - mariage ou Pacte Civil de Solidarité (PACS) de l'épargnant,
  - arrivée au foyer (naissance ou adoption) du 3<sup>e</sup> enfant et des suivants,
  - divorce, séparation ou dissolution du PACS avec un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant mineur au domicile de l'épargnant,
  - invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire dans le cadre d'un PACS,
  - décès de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire dans le cadre d'un PACS,
  - cessation du contrat de travail ou du mandat social de l'épargnant,
  - création ou reprise d'une entreprise par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou son partenaire dans le cadre d'un PACS,
  - acquisition, construction ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état de celle-ci à la suite d'une catastrophe naturelle,
  - surendettement de l'épargnant.

- **Le bénéficiaire récupère son épargne devenue disponible** (ou dans le cadre d'un déblocage anticipé) **sous forme de capital.**
- **La demande de déblocage anticipé ne pourra être exprimée qu'une seule fois pour un même motif de déblocage**, et fera l'objet d'un versement unique.
- **Il peut conserver son épargne au-delà de la période d'indisponibilité** et demander le déblocage de son épargne ultérieurement.

## FISCALITÉ POUR L'ENTREPRISE

- **L'abondement versé est :**
  - exonéré de charges patronales (hors forfait social<sup>(4)</sup>),
  - déductible du bénéfice imposable (sous conditions).

## FISCALITÉ POUR LE BÉNÉFICIAIRE

- **L'abondement est :**
  - exonéré de cotisations de Sécurité sociale (hors CSG-CRDS sur les revenus d'activité visés à l'article L 136-2 du CSS),
  - exonéré d'impôt sur le revenu.
- **Les plus-values et les revenus de l'épargne sont exonérés d'impôt** (hors prélèvements sociaux et CSG-CRDS).
- **La passerelle CET vers PEE : possibilité d'un report d'imposition dans le temps** (sur 4 ans en parts égales) sur demande expresse et irrévocable du salarié (à condition que les droits CET versés sur le PEE servent à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée au sens des articles L 3344-1 et L 3344-2 du Code du travail - art 163 A du Code général des impôts).

(4) Le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCO sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME. Il ne s'applique pas sur la participation et l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés, ni sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés.

## SCHÉMA DU DISPOSITIF



(6) Le Compte Courant Bloqué peut être proposé pour le placement de la participation, en plus des plans d'épargne salariale.