



# Le Plan d'Épargne d'Entreprise

**Le Plan d'Épargne d'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 (marié ou pacsé), 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 :**
  - **PEE négocié**, obligatoire lorsque l'entreprise est dotée d'un comité social et économique ou d'un délégué syndical.
  - **PEE octroyé** en cas d'échec des négociations ou lorsque l'entreprise n'est pas dotée d'un comité social et économique ou d'un délégué syndical.

Le PEE peut également être mis en place à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 des salariés.

## 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 (marié ou pacsé) 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 du 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 PER) ou issues de la participation,
  - les droits inscrits sur le CET,
  - les primes de partage de la valeur.

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

## 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,
- les primes de partage de la valeur.

- **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 plusieurs 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, agrandissement, remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle ou travaux de rénovation énergétique de la résidence principale,
- surendettement de l'épargnant,
- violences conjugales,
- achat d'un véhicule propre utilisant l'électricité, l'hydrogène, une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ou cycle à pédalage assisté,
- activité de proche aidant exercée par l'épargnant, son conjoint, ou partenaire dans le cadre d'un PACS.

- **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).

(3) Somme cumulable avec l'abondement d'un plan d'épargne retraite collectif (16 % du PASS par an et par bénéficiaire).

(4) Le forfait social est de 20 %. 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

