

Épargne dans l'Entreprise

■ Le PEE

Le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) est un système d'épargne collective proposé par une entreprise qui permet à ses salariés de se constituer une épargne investie en valeurs mobilières dans un cadre fiscal favorable.

Champ d'application

Toute entreprise. Un plan d'épargne peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises, il prend alors la forme d'un Plan d'Épargne de Groupe (PEG), ou celle d'un accord interentreprises, il prend alors la forme d'un Plan d'Épargne interentreprises (PEI).

Mise en place

- Par accord collectif.
- Par accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales représentatives.
- Par accord au sein du Comité d'Entreprise.
- Par ratification à la majorité des 2/3 du personnel sur demande conjointe du chef d'entreprise et des organisations syndicales ou du Comité d'Entreprise lorsqu'une, au moins, de ces instances existe.
- Par décision unilatérale du chef d'entreprise⁽¹⁾ :
- Si absence de Comité d'Entreprise ou de délégué syndical.
- Si existence d'un Comité d'Entreprise et/ou de délégué syndical mais après échec des négociations avec le personnel.

Le PEE doit être déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Bénéficiaires - Épargnants

Tous les salariés de l'entreprise ou du groupe. Une condition d'ancienneté de trois mois maximum peut être requise.

Les chefs d'entreprise et mandataires sociaux dès lors qu'ils emploient de 1 à 250 salariés, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Les retraités et pré-retraités peuvent continuer à effectuer des versements dans un PEE après leur départ de l'entreprise à condition de ne pas avoir débloqué l'intégralité de leur épargne au moment de la rupture de leur contrat de travail.

Alimentation

- Versements volontaires de l'épargnant.
- Participation.
- Intéressement.
- Versements complémentaires de l'entreprise (abondement).
- Affectation des droits issus d'un CET - Compte Épargne Temps.
- Actions acquises dans le cadre de la levée d'options d'achat ou de souscription au moyen de sommes relevant du déblocage d'avoirs indisponibles d'un Plan d'Épargne.
- Transferts de la participation détenue chez le précédent employeur et des sommes précédemment détenues dans un PEE, PEI, PEG de même durée de placement avec ou sans rupture du contrat de travail.

⁽¹⁾ Dans ce cas, le projet de règlement du PEE doit être soumis à la consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut des délégués du personnel au moins 15 jours avant son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

DISPOSITIF LÉGAL

► AVANTAGES

Pour l'entreprise

Crédit d'impôt de 20 %^(*)

- Exonération des charges sociales patronales hors forfait social.
- Déductibilité du bénéfice imposable.
- Amélioration des résultats et de la productivité par la motivation des salariés.
- Choix étendu de critères d'intéressement qui permet de fonder ceux-ci sur des objectifs concrets de gestion.

Pour les bénéficiaires / épargnants

- La prime d'intéressement n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu si elle est placée dans un plan d'épargne.
- Exonération de cotisations sociales hors CSG et CRDS.

Plafonds de versements volontaires

Pour le salarié :

La somme des versements volontaires (y compris intéressement) au cours d'une année civile ne doit pas excéder, tous plans confondus, 25 % de la rémunération brute annuelle.

Pour le dirigeant :

- 25 % des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires ou de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.
- Pour le conjoint du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente : 25 % du PASS⁽¹⁾.

Abondement

- L'abondement ne peut excéder le triple du versement de l'épargnant.
- Les versements volontaires (y compris l'intéressement), la participation peuvent être abondés par l'entreprise. L'abondement maximum est de 8 % du PASS par an et par bénéficiaire, pouvant être majoré de 80 % maximum en cas d'acquisition par le bénéficiaire de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée.
- La réserve spéciale de participation du salarié parti peut également être abondée dès lors que l'accord de PEE le prévoit.

Affectation des capitaux

Les sommes versées dans un PEE, PEG, PEI peuvent être employées à l'acquisition de :

- **Parts de FCPE Solidaires**⁽²⁾.
- **Parts de Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)**⁽³⁾.
- Titres de l'entreprise ou d'une entreprise du même groupe.
- Titres de SICAV à vocation générale, titres de SICAVAS (SICAV d'Actionariat Salarié).

Indisponibilité des avoirs

- 5 ans minimum.
- 9 cas légaux de débloqué anticipé sont prévus.

Durée de l'accord

Le PEE peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

⁽¹⁾ PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

⁽²⁾ Un FCPE solidaire est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise diversifié dont une quote-part comprise entre 5 % et 10 % de l'actif est investie en titres émis par des entreprises solidaires agréées, telles qu'elles sont définies par l'article L 3332-17-1 du Code du travail.

⁽³⁾ Un FCPE est un support de placement collectif constitué de valeurs mobilières (produits monétaires, obligations et/ou actions).