



PEE

Dispositif d'épargne collectif ouvrant, aux salariés et aux dirigeants, la possibilité de se constituer une épargne, avec l'aide de l'entreprise, par l'intermédiaire d'un plan à 5 ans.

Mise en place

●●● Modalités de négociation :

- Unilatéralement par l'employeur, dans les entreprises de moins de 10 salariés ou en cas de carence ou de désaccord avec les institutions représentatives du personnel.
- Par accord avec les organisations syndicales,
- Au sein du CE,
- Ratification des 2/3 du personnel.
- L'accord doit être déposé auprès de la DDTEFP du lieu où il a été conclu,
- Ce dépôt conditionne les exonérations sociales et fiscales,
- La durée de l'accord est déterminée ou indéterminée.

●●● Bénéficiaires :

- Tous les salariés de l'entreprise, étant précisé qu'une condition d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder 3 mois, peut être exigée par le règlement du plan.
- Les chefs d'entreprise et mandataires sociaux des entreprises de 1 à 250 salariés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise non rémunéré, quand il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- Les retraités ou préretraités pourront continuer à faire des versements au PEE sous réserve qu'ils y aient adhéré avant leur départ de l'entreprise et qu'ils n'aient pas soldé leurs avoirs au moment de leur départ. Toutefois ces versements ne seront plus abondés par l'entreprise,
- Les salariés ayant quitté l'entreprise pour un motif autre que la retraite ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements.
- Les travailleurs indépendants, non salariés de l'entreprise et qui commercialisent les produits de cette société.

Caractéristiques du Plan d'Épargne Entreprise

Conformément à la loi du 4/08/08 de modernisation de l'économie, le PEE doit proposer au moins 1 FCPE investi dans des entreprises solidaires.

●●● Alimentation :

- Les versements volontaires des salariés et dirigeants et de leur conjoint collaborateur ou associé,
- Les primes d'Intéressement,
- Les versements de Participation,
- Les versements complémentaires de l'entreprise, appelés abondements, sur la Participation, l'Intéressement et les versements volontaires,
- Les transferts de sommes provenant d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) ou issues de la Participation ou du PEE de l'ancien employeur.

●●● Abondement de l'entreprise :

- L'abondement de l'entreprise ne peut excéder 300 % de la somme versée par les bénéficiaires, dans la limite de 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).
- Ce montant d'abondement est majoré de 80% dans les dispositifs d'actionnariat salarié, ce qui représente un taux d'abondement de 14,4% du PASS.



●●● Plafonds de versement :

- Dans tous les cas, le montant annuel des sommes versées au titre des versements volontaires et de l'Intéressement par un épargnant, tous plans confondus, ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (pour les Travailleurs Non Salariés),
- Pour les conjoints du chef d'entreprise, ayant le statut de conjoint collaborateur ou associé non rémunéré, les versements volontaires ne peuvent excéder 1/4 du PASS.

●●● Indisponibilité :

Les avoirs sont indisponibles pendant 5 ans. Néanmoins il existe 9 cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

●●● Modalités de sortie :

- Sous forme de capital au terme de la période d'indisponibilité,
- Le bénéficiaire peut décider de maintenir son capital dans ce plan d'épargne au-delà de la période d'indisponibilité et en demander le déblocage ultérieurement.

Avantages du Plan d'Epargne Entreprise

●●● Pour l'entreprise :

- Outil de motivation et de fidélisation de son personnel par l'attrait d'une rémunération complémentaire défiscalisée,
- Optimiser la fiscalité de l'entreprise. L'abondement, la Participation, l'Intéressement, susceptibles d'alimenter le plan d'épargne, sont exonérés de cotisations patronales et déductibles du bénéfice imposable.

●●● Pour les salariés :

- L'abondement de l'entreprise, pouvant majorer les versements volontaires, l'Intéressement ou la Participation,
- Large choix de placement,
- L'abondement, la Participation et l'Intéressement investis dans les plans ne subissent pas de cotisations salariales et ne sont pas imposables. Ils supportent seulement la CSG/CRDS (8 % pour les Travailleurs Non Salariés (TNS) et 7,76 % pour les salariés depuis le 1er janvier 2005),
- Les plus values sont exonérées d'impôts et sont assujetties aux seuls prélèvements sociaux (12,1 % depuis le 1er janvier 2009).

