



Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou Interentreprises (PEI)

Éléments clés

- ❗ *Dispositif facultatif adaptable, modulable et souple*
- ❗ *Simplicité de mise en place*
- ❗ *Durée déterminée ou indéterminée*
- ❗ *Diversité des sources d'alimentation*
- ❗ *Épargne immédiatement disponible après 5 ans*
- ❗ *Dispositif contribuant à la politique de rémunération dite "différée"*

Définition

Le Plan d'Épargne Entreprise ou Interentreprises PEE(I) est un système collectif d'épargne volontaire à horizon 5 ans qui permet aux salariés et aux dirigeants dans les petites entreprises d'acquérir des valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise. Les salariés et les entreprises peuvent effectuer des versements sur le PEE.

Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf 10 cas de déblocages exceptionnels en contrepartie d'avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise et le salarié.

Dans les structures employant de 1 à moins de 250 salariés, le PEE(I) est accessible aux dirigeants et à leurs conjoints.

Le PEE 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). Il peut aussi être commun à plusieurs entreprises (accord interentreprises), et prend alors la forme d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI).

Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier du PEE(I). Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise et leur conjoint associé ou collaborateur, et les mandataires sociaux peuvent également en bénéficier.

Toutefois, l'accord prévoit une condition d'ancienneté d'une durée maximale de trois mois.

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

La mise en place

Le PEE(I) peut être institué par un accord négocié :

- avec les partenaires sociaux (CSE ou Délégués Syndicaux)
- avec l'accord des 2/3 des salariés
- par décision unilatérale du chef dans les entreprises de moins de 11 salariés, sans représentation du personnel ou lors d'échec des négociations, d'absences de délégués syndicaux et de Comité Social et Economique

Alimentation

Selon les choix déterminés dans le règlement, le PEE(I) peut recevoir :

- Versements personnels de l'épargnant
- La Prime d'Intéressement
- La Prime de Participation
- L'Abondement (versement complémentaire de l'entreprise)
- Les Droits inscrits sur un Compte Épargne Temps (CET)
- Le Transfert des sommes détenues précédemment dans un PEE(I)

Affectation

Les sommes versées dans un PEE(I) peuvent être investies dans :

- Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises. RJAMI propose une gamme de FCPE adaptée à tout type de profil d'investisseur, d'horizon de placement et de niveau de risque
- Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) investis tout ou en partie en titres de l'entreprise ou d'entreprise du même groupe. Expert de l'Actionariat salarié depuis 25 ans, RJAMI propose l'ingénierie financière, réglementaire et technique adaptée aux besoins de chaque entreprise ou Groupe.



Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou Interentreprises (PEI)

Éléments clés

- ❗ Complément facultatif pour aider les bénéficiaires à épargner
- ❗ Sortie effectuée sous forme de capital exonéré d'impôts sur le revenu
- ❗ Possibilité de maintenir l'épargne dans le dispositif au-delà de la période de blocage avec maintien des exonérations sociales et fiscales
- ❗ Avoirs disponibles remboursables à tout moment sur demande
- ❗ Cadre fiscal et social attractif pour l'entreprise et les bénéficiaires
- ❗ Outil de fidélisation et de motivation

Abondement

L'abondement est une contribution financière facultative de l'entreprise complétant les versements effectués par les bénéficiaires. Il peut atteindre le triple du versement (300%) plafonné à 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale par an par bénéficiaire.

L'abondement peut 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.

Sur un support d'investissement en actionnariat salarié, il est possible de verser un abondement unilatéral – c'est-à-dire attribué de manière uniforme à tous les salariés, d'un montant maximum de 2% du PASS par an et par bénéficiaire (nouveau Loi PACTE).

Les versements personnels, l'intéressement, la participation ainsi que les droits inscrits sur un CET peuvent faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

La formule d'abondement prévue dans le règlement peut être modifiée chaque année.

Disponibilité

Les sommes affectées au PEE(I) sont bloquées pendant 5 ans. Le bénéficiaire peut demander le déblocage de ses avoirs dans les 10 cas légaux de déblocage anticipé :

- Cessation du contrat de travail
- Acquisition / construction / agrandissement / remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle
- Mariage, conclusion d'un PACS
- Naissance ou adoption d'un 3ème enfant et des suivants
- Divorce, séparation, dissolution d'un PACS, avec la garde d'au moins un enfant
- Invalidité (salarié, son conjoint ou partenaire de PACS, ses enfants)
- Violences conjugales
- Création ou reprise d'entreprise (salarié, son conjoint ou partenaire de PACS, ses enfants) ou financement de levée de stock-options ou achat de parts d'entreprise
- Décès (salarié, son conjoint ou partenaire de PACS)
- Surendettement

Avantages

ENTREPRISE

L'abondement est déductible du bénéfice imposable et exonéré de charges sociales patronales et de la taxe d'apprentissage.

Pour le forfait social, l'exonération concerne l'abondement, l'intéressement et la participation versés par les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'intéressement, uniquement, est exonéré du forfait social.

Le forfait social est réduit à 10% au lieu de 20% sur l'abondement versé par l'entreprise dans un dispositif d'actionnariat salarié.

Le PEE(I) est un atout de fidélisation et de motivation des salariés en leur permettant la constitution d'une épargne dans un cadre fiscal et social avantageux.

BENEFICIAIRE

Les sommes versées sur le PEE(I) au titre de l'abondement, de l'intéressement et de la participation sont entièrement exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales salariales mais restent soumises à la CSG et la CRDS.

Les plus-values générées par le PEE(I) sont exonérées d'impôts sur le revenu mais restent soumises à la CSG, la CRDS et à des prélèvements sociaux.