

Définition

Le Plan d'Epargne 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 débloques 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'Epargne de Groupe (PEG). Il peut aussi être commun à plusieurs entreprises (accord interentreprises), et prend alors la forme d'un Plan d'Epargne 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 débloqué l'intégralité de leur épargne au moment de la rupture de leur contrat de travail.

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 d'entreprise dont l'effectif est moins de 11 salariés (dépourvue de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE) à condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable et ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de sa décision

Eléments clés

- | | |
|---|--|
| ❗ Dispositif facultatif adaptable, modulable et souple | ❗ Complément facultatif pour aider les bénéficiaires à épargner |
| ❗ Simplicité de mise en place | ❗ Sortie effectuée sous forme de capital exonéré d'impôts sur le revenu |
| ❗ Durée d'accord déterminée ou indéterminée | ❗ Possibilité de maintenir l'épargne dans le dispositif au-delà de la période de blocage avec maintien des exonérations sociales et fiscales |
| ❗ Diversité des sources d'alimentation | ❗ Avoirs disponibles remboursables à tout moment sur demande |
| ❗ Epargne immédiatement disponible après 5 ans | ❗ Cadre fiscal et social attractif pour l'entreprise et les bénéficiaires |
| ❗ Dispositif contribuant à la politique de rémunération dite "différée" | ❗ Outil de fidélisation et de motivation |

Alimentation

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

- | | |
|--|--|
| ❗ Versements personnels de l'épargnant | ❗ L'Abondement (versement complémentaire de l'entreprise) |
| ❗ La Prime d'Intéressement | ❗ Les Droits inscrits sur un Compte Epargne Temps (CET) |
| ❗ La Prime de Participation | ❗ 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. Gay-Lussac Gestion 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, Gay-Lussac Gestion propose l'ingénierie financière, réglementaire et technique adaptée aux besoins de chaque entreprise ou Groupe



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

BÉNÉFICIAIRE

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

ÉQUIPE COMMERCIALE



Adrien BLUM

Directeur Général –
Responsable du Développement
adrien.blum@gaylussacgestion.com
+33 (0) 1 45 61 64 98



Lotfi LAHIBA

Responsable de l'épargne
salariale et retraite
lotfi.lahiba@gaylussacgestion.com
+33 (0) 1 45 61 67 56



Sixtine LEBEAU

Relations clients &
développement commercial
sixtine.lebeau@gaylussacgestion.com
+33 (0) 1 45 64 05 64

Les chiffres cités ont trait aux années écoulées. Les performances des fonds et indices sont calculées avec coupons et dividendes réinvestis. Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures et ne sont pas constantes dans le temps. Le produit présente un risque de perte en capital. Ce document est un document non contractuel, strictement limité à l'usage privé du destinataire, diffusé à des fins d'information et ne saurait en aucun cas s'interpréter comme constituant un conseil en investissement, une offre de vente ou d'achat des titres mentionnés. Il est la propriété de Gay-Lussac Gestion. La reproduction ou la distribution en est strictement interdite sans l'autorisation écrite préalable de Gay-Lussac Gestion. L'investisseur doit être conscient que le capital n'est pas garanti et que l'investissement comporte des risques spécifiques ; pour plus de détails, veuillez consulter le DICI/Prospectus, disponibles sur www.gaylussacgestion.com