

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE)

Description

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) est une forme d'[épargne salariale](#) qui permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières composé d'actions, de certificats d'investissement, de titres de placements, etc. Le compte PEE est alimenté par différents types de versements provenant soit du bénéficiaire, soit de l'employeur. Si la mise en place du PEE est facultative, elle peut toutefois être négociée soit au sein du [CSE](#), soit ratifiée par les salariés, ou encore décidée unilatéralement.

Qu'est-ce que le Plan Épargne Entreprise (PEE) ?

Le Plan d'Épargne Entreprise est **un dispositif d'épargne collectif**. À travers ce dispositif, les salariés et même les dirigeants des petites entreprises ont la possibilité de constituer avec l'aide de l'entreprise un portefeuille de valeurs mobilières. Il peut regrouper des fonds monétaires, un [intéressement](#), une participation, des fonds d'investissement en obligations ou en actions détenues par le salarié dans l'entreprise.

Une fois le PEE mis en place, **les fonds qui sont placés sur le compte restent en principe bloqués sur 5 ans au moins**, sauf en cas de [déblocage anticipé ou exceptionnel](#). Pendant la période de blocage des fonds, ils sont exonérés d'impôts sur le revenu et investis sur les marchés financiers, à travers différents types de placements spécifiques à l'épargne salariale.

Qui est concerné par le PEE ?

En principe, **tous les salariés sont concernés par le Plan d'Épargne Entreprise**. De façon plus détaillée, il s'agit par exemple :

- Des salariés sous contrat de travail en CDI et en CDD ;
- Des salariés sous [contrat à temps partiel](#) et les intermittents ;
- Des apprentis ;
- Des salariés sous contrat aidé.

Il existe cependant quelques cas particuliers :

- Les salariés détachés dans une autre entreprise : ils bénéficient du PEE non pas de l'entreprise d'accueil, mais plutôt de leur entreprise d'origine.
- Les salariés expatriés : ils bénéficient du PEE seulement s'ils n'ont pas rompu le contrat avec leur entreprise d'origine et si celle-ci continue de payer la totalité ou une partie de leur salaire.

Le dirigeant d'une petite entreprise de moins de 250 salariés

Il peut bénéficier du Plan d'Épargne Entreprise au même titre que les salariés. De même, le conjoint du dirigeant (marié ou pacsé), s'il a le statut d'associé ou collaborateur, peut également bénéficier du Plan d'Épargne Entreprise.

Il convient de souligner que sous certaines conditions, le salarié licencié, retraité ou qui démissionne, peut continuer à profiter du plan d'épargne de l'entreprise. Par ailleurs, les stagiaires sous convention de stage et les sous-traitants en mission dans l'entreprise ne sont pas concernés par le PEE.

Notons aussi que certaines conditions pourraient être exigées par l'entreprise pour accéder au [plan d'épargne](#). En l'occurrence, il peut s'agir d'**une condition d'ancienneté de 3 mois au plus**.

Comment le mettre en place ?

Le PEE n'est pas un dispositif obligatoire. Néanmoins, quoiqu'elle soit facultative, sa mise en place doit respecter certaines formalités légales. Il s'agit surtout de **la conclusion de l'accord ou de la mise en place du règlement de PEE**. De plus, le contenu du règlement doit contenir certaines mentions obligatoires.

Adoption du règlement de PEE

Si une entreprise veut mettre en place le PEE, elle doit en faire le projet et le soumettre au [CSE](#) (Comité Social et Économique). Dans ce cas, la mise en place est négociée à l'occasion de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire). L'accord de PEE doit être **voté par la majorité des membres du CSE**.

Par ailleurs, s'il existe dans l'entreprise un [accord de participation](#) (voir notre [modèle](#)), la mise en place du PEE y est d'ores et déjà prévue afin qu'une partie de la prime de participation y soit versée. Du reste, **l'employeur peut recourir à la ratification du projet d'accord par le personnel de l'entreprise**. Cette ratification doit se faire par

les deux tiers de l'effectif salarial.

À défaut d'un accord au sein du CSE ou d'une ratification aux deux tiers des salariés, l'employeur peut décider de façon unilatérale d'instaurer le PEE.

Quid du contenu du règlement de PEE

Pour être valable, le règlement du PEE doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Si elles font défaut, les avantages fiscaux et sociaux liés au PEE peuvent se voir remis en question par le FISC ou l'URSSAF.

Les mentions obligatoires du règlement du PEE se présentent comme suit :

- La durée de l'accord : l'accord peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
- Le niveau de conclusion de l'accord : l'accord peut en effet être conclu au niveau de l'entreprise ou au niveau du groupe ;
- Les bénéficiaires : avec une précision des éventuelles conditions d'éligibilités ;
- Les différents types de versements qui peuvent être effectués sur le compte PEE ;
- Les placements qui seront effectués avec les fonds ;
- Les conditions de liquidation du PEE ;
- Les modalités de publicité et de suivi du règlement du PEE ;
- Les clauses de résolution des éventuels conflits ;
- L'identité des différents signataires de l'accord.

Les démarches post-adoption

Dès lors que l'accord est conclu, **l'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la signature** pour déposer l'accord à la DIRECCTE. Le dépôt se fait en deux exemplaires. Ensuite, l'employeur est tenu d'informer les salariés sur l'existence et le contenu du PEE. Cela se fait au travers du livre d'épargne salariale qui doit être remis au salarié dès l'embauche. Pour finir, l'accord doit être présenté au FISC ou l'URSSAF afin que les exonérations fiscales soient effectives.

Par ailleurs, une fois par an, **l'employeur doit donner au salarié un relevé de situation** indiquant une estimation de la valeur du portefeuille. Les informations du relevé de situation doivent couvrir toute l'année précédente. Ces informations sont relatives à tous les retraits et versements effectués durant l'année écoulée.

Cas de départ du salarié

En cas de départ du salarié (que ce soit à la suite d'un [licenciement](#) ou d'une démission), **il peut continuer à bénéficier du PEE**. Les fonds disponibles sur le compte peuvent également être transférés sur le compte PEE de l'entreprise d'accueil.

Par ailleurs, **l'employeur doit lui remettre un état récapitulatif du compte**. Celui-ci indique l'ensemble des valeurs mobilières et la totalité des fonds épargnés ou transférés. En outre, l'état récapitulatif doit aussi indiquer si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'employeur ou s'ils sont prélevés des avoirs du salarié sur le compte.

Quels sont les différents versements ?

L'approvisionnement du compte peut être fait de différentes manières. Il peut être alimenté par le salarié bénéficiaire du PEE, suivant les dispositions de l'accord. Le PEE peut aussi être alimenté unilatéralement par l'employeur.

Pour le salarié

Les versements sur le PEE provenant du bénéficiaire sont facultatifs. Ils s'opèrent par mois, chaque trois mois ou chaque six mois, en fonction du règlement du plan. En outre, en plus des versements volontaires, les fonds qui peuvent être versés sur le compte sont :

- Les fonds provenant de la prime de participation ;
- Les fonds provenant de la prime d'intéressement ;
- Les fonds provenant d'un transfert à partir d'un autre plan d'épargne salarial ;
- Les fonds issus des droits qui sont inscrits sur le CET (Compte Épargne Temps).

À noter : lorsque les versements volontaires sont consacrés particulièrement à la reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, les versements peuvent couvrir la totalité du revenu annuel du salarié. Hormis ce cas, les versements sont normalement plafonnés **au minimum à 160 euros par an et au maximum à 25 % du salaire brut annuel du salarié**.

Pour l'entreprise

L'employeur peut également procéder à des **versements sur le PEE**. Ces versements, effectués par l'employeur, sont particulièrement réservés à l'acquisition des certificats d'investissement ou d'actions émises par l'entreprise. Il peut s'agir de versements unilatéraux ou d'abondements.

Abondements

Les abondements sont **des versements effectués par l'employeur** en compléments aux versements volontaires du bénéficiaire. Ils sont aussi destinés à acheter des actions ou des certificats d'investissement. Les abondements peuvent s'élever jusqu'à 5 923,58 euros s'ils sont destinés à acheter des actions ou des certificats d'investissement. En règle générale, les abondements sont plafonnés au maximum à 3 290,88 euros ou à 3 fois le montant des versements volontaires.

Unilatéraux

L'entreprise peut aussi effectuer des versements sur le PEE, même en l'absence de versements volontaires. Ces versements unilatéraux sont **exclusivement destinés à l'achat d'actions ou de certificats d'investissement** émis par l'entreprise ou une entreprise liée.

Affectation des fonds

Les fonds versés sur le compte, quelle que soit leur origine, servent à des investissements dans des FCPE destinés à la reprise d'entreprise, des parts de SICAV, des certificats d'investissements émis par l'entreprise ou des actions de l'entreprise.

Une fraction des sommes versées sur le PEE doit **servir à financer les parts d'entreprises solidaires d'utilité sociale**.

À savoir : une partie des fonds disponibles sur le compte doit servir à acquérir des parts d'entreprises solidaires d'utilité sociale.

Les avantages et inconvénients du PEE

Le Plan d'Épargne Entreprise présente plusieurs avantages, surtout sur le plan fiscal et social. De plus, pour le salarié, les abondements représentent une aide financière

pour augmenter son capital.

Avantages fiscaux et limite sur les abondements

En cas d'abondement, **les fonds sont entièrement exonérés d'impôt sur le revenu**. La limite de cette exonération est au maximum de 3 290,88 euros ou de 5 923,58 euros lorsque les fonds sont investis dans des certificats d'investissement ou dans des actions émises par l'entreprise.

Avantages fiscaux sur les versements unilatéraux

Les fonds issus des versements unilatéraux des primes de [participation ou d'intéressement](#) sont aussi exonérés d'impôts sur le revenu et de charges sociales. **Cette exonération est limitée également à 30 852 euros.**

Avantages et inconvénients fiscaux sur les titres détenus dans le PEE

Lorsque les revenus issus des titres détenus par le salarié sont réinvestis dans le PEE, ils sont entièrement exonérés d'impôts. Les sommes disponibles sur le PEE sont aussi exonérées de prélèvements sociaux, **sauf 8 % qui sont déduits au titre des prélèvements CSG et CRDS.**

À savoir : les versements volontaires ne sont pas exonérés d'impôts sur le revenu ni des charges sociales. Cependant, les plus-values issues des investissements sont concernées par l'exonération sociale et fiscale. Sur le long terme, cet avantage est très intéressant à cause de l'effet de capitalisation.

En revanche, le principal inconvénient du Plan d'Épargne Entreprise est que **les fonds qui y sont placés restent bloqués durant 5 ans**. Toutefois, il est possible, sous certaines conditions, de débloquer les fonds de façon anticipée.

De plus, **certains supports de placements peuvent être très risqués**. En effet, ils sont investis sur les marchés financiers comportant des risques importants de perte des fonds investis. Par conséquent, il ne faut pas négliger de faire un suivi minutieux des placements effectués et de se faire conseiller par des professionnels afin de choisir les meilleurs supports de placements.

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) est une forme d'[épargne salariale](#) qui permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières composé d'actions, de

certificats d'investissement, de titres de placements, etc. Le compte PEE est alimenté par différents types de versements provenant soit du bénéficiaire, soit de l'employeur. Si la mise en place du PEE est facultative, elle peut toutefois être négociée soit au sein du [CSE](#), soit ratifiée par les salariés, ou encore décidée unilatéralement.

Voir aussi : [La fiscalité de la participation](#)