

LE PRINCIPE DE FONCTIONNEMENT

L'entreprise peut mettre en place, au profit de son personnel, un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

Elle peut également choisir d'adhérer à un plan d'épargne interentreprises (PEI), dispositif qui permet aux petites et moyennes entreprises d'accéder à l'épargne salariale et de souscrire à un même plan d'épargne.

Ces plans d'épargne permettent à leurs bénéficiaires de se constituer individuellement et éventuellement avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières géré principalement en fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

PEE et PEI peuvent être mis en place dans toutes les entreprises, quelle que soit la nature de leur activité et leur forme juridique, à condition de présenter un effectif d'au moins un salarié en plus du dirigeant et d'être à jour en matière de représentation du personnel.

LA MISE EN PLACE

Le PEE doit être mis en place en vertu d'un accord d'entreprise avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, ou à défaut, à l'initiative de l'employeur.

Le PEI doit être mis en place soit en vertu d'un accord d'entreprise conclu avec les partenaires sociaux, soit en vertu d'un accord conclu entre des entreprises prises individuellement et négocié au sein de chacune d'elles.

Contenu

L'accord comporte les modalités de fonctionnement du plan : nature des versements et taux d'abondement ainsi que les supports d'investissement.

Le texte de l'accord doit être déposé auprès de l'autorité administrative compétente (DIRECCTE) du lieu de conclusion de l'accord.

LES BENEFICIAIRES

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements inclus dans le champ d'application de l'accord, ainsi que **le(s) dirigeant(s) et son conjoint collaborateur ou associé** (sous certaines conditions) d'une entreprise de 250 salariés au plus, peuvent bénéficier du PEE. L'employeur peut toutefois prévoir dans l'accord une ancienneté minimale qui ne peut excéder 3 mois.

Peuvent bénéficier du PEE de l'entreprise **les salariés d'un groupement d'employeurs** mis à la disposition de cette entreprise adhérente au groupement d'employeurs.

Les agents commerciaux et **les agents d'assurance** ayant un contrat individuel avec l'entreprise dont ils commercialisent les produits ou services peuvent bénéficier du PEE ou PEI.

LES VERSEMENTS

L'adhésion et les versements sont facultatifs pour chaque bénéficiaire.

Le PEE et le PEI peuvent recevoir les fonds provenant :

- de l'intéressement et des versements volontaires des bénéficiaires (dans la limite annuelle et individuelle de 25 % de leur rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel imposable),
- de la participation aux bénéfices,
- de la monétarisation du Compte Epargne Temps (CET),
- de l'abondement éventuel de l'employeur sur les versements volontaires, l'intéressement, la participation et le CET.

L'abondement de l'entreprise est plafonné à 300 % du versement du bénéficiaire dans une limite réglementaire égale à 8 % du PASS par an.

LA DISPONIBILITE DES SOMMES

Les sommes versées dans un PEE sont disponibles au terme de 5 ans d'épargne, mais peuvent être débloquées de façon anticipée dans 9 cas, sans pénalité, prévus par la loi et liés à la situation personnelle du bénéficiaire :

- le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité,
- l'arrivée au foyer du troisième enfant,
- le divorce, la séparation ou la dissolution du pacte civil de solidarité avec garde d'un enfant,
- l'acquisition, la construction, l'agrandissement (avec permis de construire) ou la remise en état de la résidence principale si elle a été endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle,
- la création ou reprise de société par le bénéficiaire, ses enfants ou son conjoint, ou l'installation en vue d'une profession non salariée,
- la cessation du contrat de travail du bénéficiaire,
- le surendettement du bénéficiaire,
- l'invalidité, correspondant au classement dans les 2° et 3° catégories prévues au Code de la Sécurité sociale, du bénéficiaire, de son conjoint, de ses enfants ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité,
- le décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.

La demande de rachat peut porter, selon le choix du salarié, sur la totalité ou une partie de son épargne, et fait l'objet d'un seul versement.

En cas de décès du bénéficiaire, l'épargne constituée fait partie de l'actif successoral.

Au terme du délai d'indisponibilité de 5 ans, le bénéficiaire peut disposer de son capital.

Il peut également le laisser fructifier sur son PEE ou son PEI.

LES TRANSFERTS

Transfert collectif

L'entreprise peut demander le transfert des avoirs épargnés sur les comptes individuels du plan vers un PEE ou un PEI souscrit auprès d'un nouvel organisme gestionnaire qu'elle aura désigné.

Transfert individuel

Le bénéficiaire quittant l'entreprise peut demander le transfert de la totalité de l'épargne constituée vers un PEE ou un PEI souscrit par son nouvel employeur. Il peut aussi laisser fructifier ses avoirs sur un ancien PEE mais ne peut plus affecter de versements.

LE TRAITEMENT FISCAL ET SOCIAL DES VERSEMENTS

Pour l'entreprise

L'abondement versé au bénéficiaire par l'entreprise est :

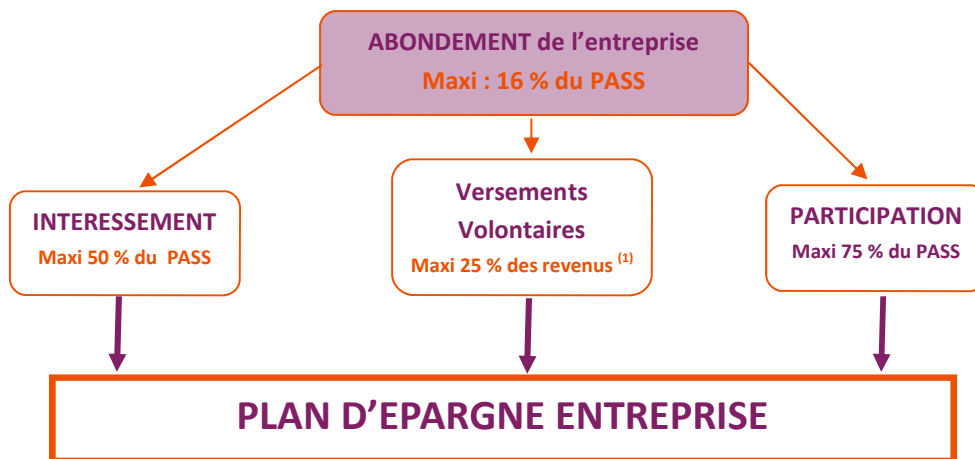
- déductible du bénéfice ou du résultat imposable,
- exonéré des cotisations patronales,
- soumis au forfait social de 8 %.

Pour les bénéficiaires

L'abondement versé par l'entreprise est :

- exonéré de l'impôt sur le revenu,
- exonéré de cotisations salariales, mais soumis à la CSG et à la CRDS.

Lors du rachat, les plus-values sont exonérées d'impôt mais assujetties aux prélèvements sociaux en vigueur.



(1) Y compris prime d'intéressement