

## LE PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

<b>Définition</b>	<b>Système d'épargne collectif et facultatif</b> , permettant aux bénéficiaires, avec l'aide de l'entreprise, de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières.
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Les salariés</b> (le règlement pouvant prévoir une ancienneté nécessaire de 3 mois à la date du 1<sup>er</sup> versement), les retraités et pré-retraités ainsi que les autres anciens salariés de l'entreprise.</li> <li>- <b>Les chefs d'entreprise</b> (ainsi que les conjoints collaborateurs ou associés et les mandataires sociaux, des entreprises de 1 à 100 salariés).</li> </ul>
<b>Mise en place</b>	<p><b>Mise en place négociée</b> Si l'entreprise dispose d'au moins un délégué syndical ou d'un comité d'entreprise, la mise en place du PEE doit être négociée selon les modalités prévues à l'article L442-10 du code du travail à savoir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- convention ou accord collectif de travail</li> <li>- accord passé entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ou de sur le plan national</li> <li>- accord conclu au sein du comité d'entreprise</li> <li>- accord ratifié par les deux tiers du personnel</li> </ul> <p>Si les négociations n'ont pu aboutir et qu'aucun accord n'a été conclu, un PV de désaccord doit être établi (il doit mentionner les propositions respectives des parties et les mesures que le chef d'entreprise entend appliquer unilatéralement – voir ci-dessous).</p> <p><b>Mise en place unilatérale</b> En cas de mise en place unilatérale, le projet doit être transmis pour avis, quinze jours avant son dépôt à la DDTEFP, au comité d'entreprise, s'il existe, ou à défaut aux délégués du personnel.</p>
<b>Formalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction d'un <b>règlement</b> comportant notamment les mentions suivantes : champ d'application, durée, bénéficiaires, conditions de révision, nature des sommes pouvant y être affectées, modalités de l'aide et de l'abondement de l'employeur, placements proposés, modalités d'information des bénéficiaires.</li> <li>- <b>Dépôt</b> du règlement à la DDTEFP, accompagné des pièces relatives aux modalités de mise en place (décision unilatérale, négociation).</li> <li>- <b>Information</b> des salariés : elle peut être fournie par tous moyens (affichage, courrier...).</li> </ul>

<p><b>Alimentation du PEE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Versement volontaire</b> par les bénéficiaires (les anciens salariés, autres que les retraités et pré-retraités, ne peuvent plus faire de versements); d'un montant minimum de 160 € par an :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- de tout ou partie des primes d'intéressement</li> <li>- de toute autre somme, ou de pré-retraite</li> <li>- de tout ou partie des sommes reçues au titre de la participation.</li> </ul> </li> </ul> <p style="margin-left: 40px;">} dans la limite de 25% des revenus professionnels annuels, de retraite, ou de pré-retraite</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Aide de l'entreprise</b> : cette aide est obligatoire pour bénéficier des avantages sociaux et fiscaux attachés au PEE. Elle consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte- conservation.</li> <li>- <b>Abondement facultatif de l'entreprise</b> : en complément des sommes versées par les bénéficiaires salariés - hors participation, et dans la limite d'un double plafond :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 300 € par an par salarié, cette somme étant portée à 3 450 € en cas d'acquisition de titres de l'entreprise par le salarié</li> <li>- 4 140 € pour les acquisitions de titres à compter du 1er janvier 2006,</li> <li>- dans la limite du triple de la contribution du salarié hors participation.</li> </ul> </li> </ul> <p>Cet abondement est versé au plus tard en fin d'exercice, ou au départ du salarié en cours d'exercice.</p>
<p><b>Affectation des sommes</b></p>	<p>Les sommes versées sont placées en valeurs mobilières émises par l'entreprise, en actions de SICAV ou en parts de Fonds Commun de Placement d'Entreprise.</p>
<p><b>Blocage, débloqué et transferts des sommes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Principe</b> : les sommes sont bloquées pendant 5 ans minimum. Elles sont disponibles le 30 juin de la cinquième année suivant le versement, et le 1<sup>er</sup> jour du 4<sup>ème</sup> mois de la cinquième année pour les versements de sommes provenant de la participation.</li> <li>- <b>Exceptions</b> : les sommes peuvent être débloquées par anticipation dans 9 cas, parmi lesquels : mariage, naissance du 3<sup>ème</sup> enfant, invalidité, acquisition de la résidence principale.</li> <li>- En cas de <b>changement d'entreprise</b>, le salarié peut en demander le transfert vers les dispositifs existants chez son nouvel employeur, ou garder son PEE en l'état.</li> </ul>
<p><b>Avantages sociaux et fiscaux</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les bénéficiaires : l'abondement de l'entreprise est exonéré de charges sociales salariales, dans la limite du plafond relatif à cet abondement (mais est soumis à la CGS et CRDS après un abattement de 5%),             <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'abondement de l'entreprise est exonéré d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond cité plus haut,</li> <li>- les primes d'intéressement et de participation versées sur le PEE sont exonérées d'impôt sur le revenu,</li> <li>- les revenus et plus-values acquis au moment du débloqué des avoirs sont exonérés d'impôt sur le revenu mais sont soumis aux prélèvements sociaux suivants : CGS, CRDS, prélèvement social de 2% et contribution au financement de l'autonomie des personnes âgées et handicapées, soit 11% au total.</li> </ul> </li> <li>- Pour l'entreprise :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'abondement est exonéré de charges sociales patronales dans la limite du plafond cité plus haut,</li> <li>- l'abondement est déductible des bénéfices imposables pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu,</li> <li>- l'abondement est exonéré, dans la limite du plafond, de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage et des participations à la formation professionnelle et à l'effort de construction.</li> </ul> </li> </ul>

Pour plus de précisions sur le PEE, consulter le site <http://www.epargnesalariale.minefi.gouv.fr/indexf.html>