

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Plan d'épargne entreprise (PEE)

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne qui permet aux salariés (et aux dirigeants des petites entreprises) de faire des placements avec l'aide de l'entreprise et un avantage fiscal. Les sommes investies sur le PEE sont indisponibles pendant 5 ans, mais il y a des cas de déblocages anticipés. Voici les règles applicables.

Qu'est-ce que le plan d'épargne entreprises (PEE) ?

Un PEE est un produit d'épargne collectif qui permet aux salariés d'une entreprise de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières.

Le PEE peut être mis en place au niveau d'une entreprise.

Il peut également être mis en place dans un groupe d'entreprises, on parle alors de PEG.

Il peut également être mis en place dans plusieurs entreprises n'appartenant pas au même groupe, on parle alors de (PEI).

Le PEG et le PEI fonctionnent comme le PEE.

Qui est concerné par le PEE ?

Si l'entreprise a mis en place un PEE, il doit être ouvert à tous les salariés. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être exigée (3 mois maximum).

En cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, retraite, préretraite...), le salarié peut conserver son PEE dans certaines conditions.

Si l'effectif de l'entreprise ne dépasse pas 250 salariés, son dirigeant peut également bénéficier du PEE, quel que soit son statut. L'époux ou le partenaire de Pacs du dirigeant peut aussi bénéficier du PEE s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Comment le PEE est-il mis en place par l'employeur ?

Quel employeur doit mettre en place le PEE ?

La mise en place du PEE est facultative pour les entreprises.

Mais, lorsqu'il y a un accord de participation au sein d'une entreprise, la mise en place du PEE devient obligatoire pour recevoir les sommes réparties au titre de la participation.

Comment élaborer l'accord ?

Le PEE est mis en place par une décision concertée entre le chef d'entreprise et les salariés dans les cas suivants :

Accord entre le chef d'entreprise et les représentants des salariés

Accord au sein du comité social et économique (CSE)

Approbation d'un accord de branche par 2 tiers des salariés.

Le PEE est mis en place par une décision du chef d'entreprise lorsque les négociations avec les représentants du personnel ont échoué.

Que doit contenir l'accord de mise en place du PEE ?

L'accord doit prévoir obligatoirement les éléments permettant au salarié de comprendre comment est calculée la somme qui lui est due et à quel moment il peut en bénéficier.

Il s'agit des éléments suivants :

Date de conclusion, de prise d'effet et durée pour laquelle l'accord est conclu

Champ d'application du plan (liste des entreprises, secteurs concernés)

Durée du plan (durée déterminée ou indéterminée) et conditions de révision

Conditions d'ancienneté exigées

Sources d'alimentation du plan

Modalités de l'aide de l'entreprise

Différentes formules de placement

Durée d'indisponibilité des droits des bénéficiaires et cas de déblocage anticipé

Nature et mode de gestion des droits des bénéficiaires.

Comment la mise en place du PEE est-elle contrôlée par les autorités publiques ?

Dépôt obligatoire

L'accord choisi par l'entreprise avec ou sans concertation avec les salariés ou leurs représentants doit être déposé sur le site internet du ministère de l'emploi :

- TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise

Contrôles

Depuis le 1^{er} septembre 2021, les accords d'épargne salariale déposés par les entreprises font l'objet de 2 types de contrôle : un contrôle de forme et un contrôle de fond.

Contrôle de forme

Le contrôle de forme est effectué par la DDETS compétente pour le siège de l'entreprise.

Ce contrôle sert à vérifier si l'entreprise a déposé l'accord dans la forme requise et si elle a respecté les règles de négociation, de dénonciation et de révision des accords d'épargne salariale.

La DDETS doit prendre sa décision dans un délai d'un mois.

Elle peut décider de délivrer le récépissé ou de réclamer des pièces complémentaires à l'entreprise.

La DDETS doit transmettre immédiatement l'accord à l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise.

La situation varie selon que la DDETS demande des documents complémentaires ou non :

La DDETS doit transmettre l'accord à l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise dans un délai d'un mois.

La DDETS peut transmettre l'accord à la caisse de recouvrement dont dépend l'entreprise au-delà du délai d'un mois.

Contrôle de fond

Le contrôle de fond est réalisé par l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise qui a déposé l'accord.

Ce contrôle vise à vérifier si les clauses de l'accord déposé respectent la loi.

L'organisme de recouvrement dispose d'un délai de 3 mois pour demander la modification des dispositions de l'accord qui sont contraires à la loi.

Si l'organisme de recouvrement demande la modification de certaines clauses dans le délai de 3 mois, l'entreprise doit effectuer les modifications avant de pouvoir bénéficier des avantages de l'accord.

Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification pendant le délai de 3 mois, l'entreprise peut bénéficier des avantages sociaux et fiscaux de l'accord pour l'exercice comptable en cours.

Quels sont les moyens d'information du salarié sur le PEE ?

Lors de son embauche, l'employeur doit donner au salarié un livret d'épargne salariale indiquant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Si l'entreprise a mis en place un PEE, elle doit remettre au salarié un règlement qui l'informe de l'existence du plan et de son contenu.

Au moins une fois par an, l'entreprise doit remettre au salarié un relevé de situation.

Ce relevé doit indiquer l'estimation de la valeur de son portefeuille PEE au 31 décembre de l'année précédente.

Il doit aussi faire apparaître les versements et les retraits effectués durant la période précédente.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il doit recevoir un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. S'il souhaite continuer à bénéficier du plan, il devra payer des frais de tenue de compte-conservation. L'entreprise peut aussi décider de prendre en charge ces frais. L'état récapitulatif remis lors du départ du salarié doit préciser si les frais sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur vos avoirs.

Comment se font les versements sur le PEE ?

Versements du salarié

Les versements sont facultatifs.

Le salarié peut alimenter son PEE avec les sommes suivantes :

Sommes provenant de l'intéressement

Sommes provenant de la participation

Sommes issues de la prime de partage de la valeur (PPV) ou de la prime issue du plan de partage de valorisation de l'entreprise (PPVE)

Sommes provenant du transfert d'autres plans d'épargne salariale (sauf le Perco)

Droits inscrits sur un compte épargne temps (CET)

Versements volontaires.

Les versements volontaires sont plafonnés. Le salarié peut verser chaque année civile au maximum 25 % de sa rémunération annuelle brute.

Le règlement du PEE peut prévoir un versement minimum annuel de 160 € au plus.

Si les versements sont destinés à alimenter un FCPE spécialement dédié à la reprise de votre entreprise, ils peuvent atteindre alors la totalité de votre rémunération annuelle.

Versements complémentaires de l'entreprise (abondements)

Le PEE peut être alimenté par des versements de l'entreprise qui viennent compléter les versements des salariés. Ces versements complémentaires de l'entreprise sont appelés abondements.

L'abondement ne peut pas dépasser 3 fois le montant versé par le salarié, ni être supérieur à 3 768 €.

Si le salarié investit dans des actions ou des certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée, l'abondement peut aller jusqu'à 6 782,40 €.

À savoir

Lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus fait un versement complémentaire, elle doit payer une contribution spéciale, appelée forfait social.

Versements volontaires de l'entreprise

L'entreprise peut aussi effectuer des versements sur le PEE, même en l'absence de versements des salariés.

Ces versements volontaires sont exclusivement destinés à l'achat d'actions ou de certificats d'investissements émis par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe.

Lorsque l'entreprise effectue des versements volontaires destinés à l'achat de ses propres actions ou certificats d'investissements, son plafond global d'abondement passe de 3 768 € à 7 536 €.

Le PEE peut être alimenté par des versements de l'entreprise qui viennent compléter les versements des salariés.

Ces versements complémentaires de l'entreprise sont appelés abondements.

Si le salarié investit dans des actions ou des certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée, l'abondement peut aller jusqu'à 6 782,40 €.

Affectation des fonds

Les sommes versées sur le PEE peuvent être investies dans les actions de l'entreprise, dans des parts de Sicav ou dans des FCPE. Les FCPE peuvent comporter des parts de l'entreprise créatrice du PEE, même si elle est une coopérative.

Une partie des sommes versées sur le PEE doit être investie dans les parts d'entreprises solidaires d'utilité sociale.

À savoir

Un FCPE peut être spécialement dédié à la reprise de l'entreprise par les salariés.

Les sommes versées sur le PEE sont-elles disponibles ?

Les sommes investies dans le PEE sont bloquées pendant au moins 5 ans.

Toutefois, le salarié peut demander le déblocage anticipé des sommes dans certains cas.

Les cas dans lesquels le salarié peut demander le déblocage anticipé sont les suivants :

Mariage, conclusion d'un Pacs

Naissance ou adoption d'un 3^e enfant

Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant

Victime de violence conjugale

Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)

Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs)

Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé

Création ou reprise d'entreprise par le titulaire, ou son époux(se) ou partenaire de Pacs, exercice d'une autre profession non salariée, acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (SCOP)

Acquisition ou agrandissement de la résidence principale, avec création de nouvelle surface habitable et en présence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux

Remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel

Rénovation énergétique de la résidence principale

Surendettement

Activité de proche aidant exercée par le titulaire, ou son époux(se) ou partenaire de Pacs

Achat d'un véhicule propre (voiture de catégorie M1, camionnette, véhicule à moteur à 2 ou 3 roues, ou quadricycle à moteur qui utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie) ou cycle à pédalage assisté neuf.

La demande de déblocage anticipée doit intervenir **dans les 6 mois suivant l'événement**

Toutefois, elle peut intervenir à tout moment dans les cas suivants :

Rupture du contrat de travail

Décès

Invalidité

Violences conjugales

Surendettement

Activité de proche aidant.

Voici, **à titre indicatif**, les types de justificatifs pouvant être présentés à l'appui de la demande :

Mariage : extrait de l'acte de mariage ou livret de famille

Pacs : récépissé délivré par la mairie qui a enregistré le Pacs, extrait d'acte de naissance mentionnant la transcription du Pacs, attestation d'enregistrement délivrée par le notaire

Naissance d'un 3^e enfant : livret de famille ou extrait d'acte de naissance ou attestation de la Caf justifiant l'existence de 3 enfants à charge

Adoption d'un 3^e enfant : attestation des services du département en vue de l'adoption de l'enfant ou extrait de l'acte naissance ou du livret de famille et attestation de la Caf

Divorce avec la garde d'au moins un enfant : jugement de divorce prévoyant la fixation de la résidence habituelle d'au moins un enfant au domicile du salarié + certificat de non appel ou de non pourvoi ou extrait d'acte de naissance avec mention du divorce

Séparation avec la garde d'au moins un enfant : décision de justice fixant la résidence habituelle d'au moins un enfant au domicile du salarié

Dissolution d'un Pacs avec la garde d'au moins un enfant : extrait d'acte de naissance avec mention modificative du Pacs et décision de justice prévoyant la résidence habituelle d'au moins un enfant au domicile du salarié

Violence conjugale : ordonnance de protection délivrée par le juge aux affaires familiales ou autre document prouvant la prise en compte de l'affaire par la justice pénale (ouverture d'une information judiciaire, mise en examen de l'auteur présumé, proposition d'une composition pénale à l'auteur présumé son renvoi devant le tribunal correctionnel ou sa condamnation)

Invalidité (du salarié ou de son époux(se), partenaire de Pacs, ou ses enfants) : attestation d'invalidité d'un organisme de sécurité sociale ou de pension (ou décision d'un organisme chargé des personnes handicapées) et carte d'invalidité

Décès (du salarié ou de son époux(se)) : acte de décès + livret de famille ou acte de notoriété

Décès (du salarié ou de son partenaire de Pacs) : acte de décès + copie intégrale d'acte de naissance avec mention du Pacs + livret de famille ou acte de notoriété

Rupture du contrat de travail (licenciement, démission) : certificat de travail, attestation de l'employeur confirmant la date de cessation du contrat ou d'admission à la retraite

Cessation de l'activité d'entrepreneur individuel : attestation de cessation d'activité par l'Urssaf

Fin de mandat social : procès-verbal de révocation ou de non-renouvellement du mandat

Fin de statut de conjoint collaborateur : copie de la déclaration de radiation adressée par le chef d'entreprise au Registre national entreprises (RNE) + notification par le RNE de la réception de la déclaration de radiation

Fin de statut de conjoint associé : notification de la modification des statuts de l'entreprise et récépissé du RNE

Surendettement : demande du président de la commission de surendettement ou ordonnance du juge indiquant le montant à débloquent

Création ou reprise d'entreprise : récépissé d'inscription au Registre national des entreprises (RNE) plus les statuts

Installation en vue de l'exercice d'une profession non salariée : attestation professionnelle revêtue du numéro d'agrément ou récépissé d'inscription au RNE

Acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (SCOP) : statuts de la société coopérative

Résidence principale (achat dans l'ancien) : compromis de vente ou acte notarié de vente avec déclaration sur l'honneur de restituer le montant débloquent en cas de non achat

Résidence principale (construction par le salarié) : permis de construire et facture d'achats de matériaux de gros œuvre ou devis accepté avec versement d'arrhes

Résidence principale (achat en état futur d'achèvement) : contrat de vente

Résidence principale (agrandissement) : permis de construire ou déclaration préalable des travaux à la mairie

Résidence principale (travaux de remise en état après catastrophe naturelle) : référence de l'arrêté préfectoral et déclaration de sinistre auprès de la compagnie d'assurance ou expertise de l'assurance avec le devis accepté.

Rénovation énergétique de la résidence principale : vérifier l'éligibilité des travaux envisagés avec un conseiller FranceRénov.

Achat d'un véhicule propre (les véhicules hybrides thermiques sont exclus) : bon de commande ou facture du véhicule. Le type d'énergie doit apparaître sur la facture ou le bon de commande, et pour les véhicules d'occasion, sur la carte grise la case P3 doit indiquer le code EL (électricité) ou H2 (hydrogène).

Achat d'un vélo neuf à pédalage assisté (les vélos d'occasion sont exclus) : facture d'achat du vélo neuf.

Quelle est la fiscalité du
PEE ?

La fiscalité du PEE n'est pas la même pendant la vie du plan et lors du débloquent.

La fiscalité varie selon la nature des sommes versées sur le PEE.

L'abondement versé par l'entreprise est exonéré d'impôt sur le revenu pour le salarié, dans la limite de 3 768 €.

Ce plafond est porté à 6 782,40 € en cas d'investissement dans des actions ou certificats d'investissement émis par l'entreprise.

Mais l'abondement est soumis à la CSG (contribution sociale généralisée) et à la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale).

L'intéressement versé par l'entreprise et que le salarié dépose sur son PEE est exonéré d'impôt sur le revenu, dans la limite de 35 325 €.

Les versements volontaires effectués par le salarié sur le PEE ne sont pas déductibles de son revenu imposable.

Les intérêts générés par les titres détenus dans le plan sont exonérés d'impôt sur le revenu lorsque le salarié les réinvestit dans le plan. Ils sont soumis aux prélèvements sociaux.

Les intérêts générés par les titres détenus dans le plan sont soumis à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux si le salarié ne les réinvestit pas dans le plan.

Les bénéfices générés par la vente de titres dans le cadre du PEE sont exonérées d'impôt sur le revenu, mais soumis aux prélèvements sociaux.

Les sommes retirées du plan correspondent aux versements de l'employeur et du salarié et aux revenus générés par le plan qui ont été réinvestis par le salarié.

Ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu, mais sont soumises aux prélèvements sociaux pour la part correspondant aux revenus générés par le plan.

Les sommes retirées du plan correspondent aux versements de l'employeur et du salarié et aux revenus générés par le plan qui ont été réinvestis par le salarié.

Ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu, mais sont soumises aux prélèvements sociaux pour la part correspondant aux revenus générés par le plan.

Épargne salariale, participation et intéressement

Intéressement et participation

Intéressement

Participation

Plans d'épargne salariale

Plan d'épargne entreprise (PEE)

Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)

Plan d'épargne retraite (PER)

Questions – Réponses

- Dans quels cas peut-on demander le déblocage anticipé de l'épargne salariale ?
- Peut-on faire transférer des sommes d'un plan d'épargne salariale vers un autre ?
- Impôt sur le revenu – Faut-il déclarer l'épargne salariale ?
- En quoi consiste l'attribution d'actions gratuites dans une entreprise ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Épargne salariale, participation et intéressement
- Compte épargne-temps (CET) du salarié

Textes de référence

- Code du travail : articles L3332-1 à L3332-2
Bénéficiaires
- Code du travail : articles L3332-3 à L3332-6
Mise en place
- Code du travail : articles L3332-7 à L3332-8
Information des salariés
- Code du travail : articles L3332-10 à L3332-14
Versements
- Code du travail : articles L3332-25 et L3332-26
Indisponibilité des sommes
- Code du travail : article L3332-27
Fiscalité
- Code du travail : articles L3341-6 à L3341-8
Information du salarié
- Code du travail : article L3342-1
Condition d'ancienneté
- Code du travail : articles R3332-1 à R3332-3
Choix de placement
- Code du travail : articles R3332-8 à R3332-13-1
Versements
- Code du travail : articles R3332-1 à R3332-32
Cas de déblocage anticipé
- Arrêté du 10 octobre 2001 fixant les conditions d'application de certaines dispositions relatives à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne
Article 3 (montant minimum de versement volontaire)
- Instruction interministérielle du 18 février 2016 relative à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale
- Bofip – RSA Épargne salariale et actionnariat salarié – Plan d'épargne d'entreprise



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30