PLAN EPARGNE ENTREPRISE

Mis à jour le 14/04/22 - Export le 10/05/22

Le plan d'épargne entreprise (PEE) offre aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Ces systèmes combinent un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié de verser dans les plans.

Un compte individuel est ouvert au nom de chaque bénéficiaire.

Sommaire

CONDITIONS DE MISE EN PLACE 2

BENEFICIAIRES 2

VERSEMENTS ET PLAFONDS 2

L'ABONDEMENT 2

DISPONIBILITE DE L'EPARGNE 3

MODE DE SORTIE 3

FISCALITE 3

Eres group - 4 avenue Hoche - 75008 Paris - *Document confidentiel réservé à l'usage exclusif des partenaires et clients Eres.*

CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Avoir au moins 1 salarié (même à temps partiel) **titulaire d'un contrat de travail** de droit privé, **en plus du mandataire social ou du dirigeant non salarié**.
Attention : l'emploi d'une personne en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation seul ne suffit pas pour la mise en place, mais il est bénéficiaire s'il y a d'autres salariés.
Le PEE est soit :

- **Négocié** en cas de présence d'un Comité Social et Economique (CSE) ou de délégués syndicaux (DS) ;
- **Unilatérale** :
    - en cas d'absence de CSE ou DS ;
    - en cas de désaccord (formalisé dans un procès-verbal de séance) avec le CSE ou les DS lors de la négociation.

Le PEI est **ratifié aux 2/3 des salariés**, ou négocié avec CSE ou DS.
Depuis la loi ASAP (loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 relative à l'Accélération et Simplification de l'Action Publique, il est possible de mettre en place un PEI dans les entreprises sans représentants du personnel.
Formalité de dépôt : le règlement du PEE est déposé auprès de la DREETS/DRIEETS/DEETS. L'adhésion à un PEI n'a pas à être déposée (c'est l'accord cadre du PEI qui a été déposé).

BENEFICIAIRES

- **Tous les salariés avec 3 mois** d'ancienneté maximum (CDI, CDD, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) ;
- Le chef d'entreprise ou le professionnel libéral *** ;**
- Le conjoint ou partenaire lié par un PACS ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé * ;
- Les salariés ou TNS en cumul emploi retraite.

*** Dans les entreprises ayant employé au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente et n'ayant pas dépassé le seuil de 250 salariés pendant plus de cinq années civiles consécutives. En cas de salarié à temps partiel : dès lors qu'il a été employé pendant au moins six mois, consécutifs ou non, au cours de l'année civile précédente.**

VERSEMENTS ET PLAFONDS

Les versements sur les plans peuvent se faire **à tout moment**, de façon programmée ou ponctuelle. Toutefois, l'entreprise peut définir dans le règlement du plan des périodes de versement et le cas échéant centraliser les demandes de versement. Les sommes versées sur les plans d'épargne sont investies dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE). Le bénéficiaire peut ensuite modifier à tout moment ses choix de placement en effectuant des arbitrages.
Plafond pour le PEE/PEI :

- Les **versements volontaires** (hors intéressement, participation, abondement, transferts) sont plafonnés à **25 % de la rémunération brute annuelle** :
    - **Pour le salarié** (ou mandataire social assimilé salarié) : rémunération perçue au cours de l'année de versement ;
    - **Pour le TNS ou mandataire social** (non assimilé salarié) : revenu professionnel ou revenu d'activité imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ;
    - **Pour les retraités** : pensions perçues au cours de l'année de versement ;
    - **Pour les conjoints ou partenaires liés par un PACS ayant le statut de conjoint collaborateur et les salariés dont le contrat de travail est suspendu** et qui ne perçoivent aucune rémunération au titre de l'année de versement : **plafond forfaitaire de 25 % du PASS** (10 284 € en 2022). L'absence de rémunération s'apprécie désormais par rapport à l'année de versement (modifié par la loi 22/03/2012).

Plafond pour le PERCOL(I) : aucun plafond de versements volontaires*. En revanche, les versements volontaires sont déductibles du revenu net global dans la limite du Plafond d'Epargne Retraite (cf. fiche plafonds).
*Toutefois, le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle est toujours applicable au PERCO(I). Le cas échéant, ce plafond est commun avec le PEE/PEI.

L'ABONDEMENT

C'est un **versement complémentaire de l'entreprise au versement du bénéficiaire**. Il est **facultatif** et les règles d'abondement sont prévues par le règlement du plan d'épargne.

Eres group - 4 avenue Hoche - 75008 Paris - *Document confidentiel réservé à l'usage exclusif des partenaires et clients Eres.*

L’abondement peut être fonction du montant du versement, de tranches de versement ou de l’ancienneté des bénéficiaires.
Abondement PEE(I) : **taux maximum de 300 %** du montant du versement et plafonné à **8 % du PASS** (3 291 € en 2022).

DISPONIBILITE DE L'EPARGNE

Les sommes versées sont **bloquées pendant 5 ans** (sauf cas de déblocage anticipé repris ci-dessous).

Cas de déblocage anticipé :	***Cas utilisable :***
Mariage ou conclusion d’un PACS	Dans les 6 mois après l’événement
Naissance ou arrivée au foyer du 3^{éme} enfant et des suivants	Dans les 6 mois après l’événement
Divorce, dissolution du PACS (si enfant à charge)	Dans les 6 mois après l’événement
Création ou reprise d’une entreprise par le bénéficiaire	Dans les 6 mois après l’événement
Cessation de votre contrat de travail	A tout moment
Agrandissement de la résidence principale	Dans les 6 mois après l’événement
Acquisition de la résidence principale	Dans les 6 mois après l’événement
Situation de surendettement	A tout moment
Invalidité bénéficiaire, conjoint ou partenaire de PACS ou enfant	A tout moment
Décès bénéficiaire, conjoint ou partenaire de PACS	Dans les 6 mois par les ayants-droits
Fin de droit au chômage	A tout moment
Violences conjugales	A tout moment

*Exception : e*n cas de départ du salarié ou de décès, les sommes issues de l’intéressement ou de la participation au titre de la dernière période d’activité et versées sur le PEE-I après le départ du salarié peuvent faire l’objet d’un déblocage anticipé.
Principe : un cas ne peut permettre qu’un seul déblocage et seuls les versements réalisés avant le fait générateur peuvent être débloqués.

MODE DE SORTIE

En capital : en cas de disponibilité anticipée ou lorsque les sommes sont devenues disponibles. Une fois que les sommes sont devenues disponibles, la sortie peut se faire à tout moment et en une ou plusieurs fois au choix du bénéficiaire.

FISCALITE

Les sommes versées sur les plans d’épargne sont exonérées d’impôt sur le revenu. Seules les plus-values réalisées sont soumises aux prélèvements sociaux à la sortie.