

LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)



VOTRE ÉPARGNE SALARIALE

Le Plan d'Épargne Entreprise est un système collectif d'épargne très souple. Il ouvre à l'ensemble des salariés, avec l'aide de leur entreprise, la possibilité de se constituer une épargne dans un cadre fiscal avantageux.

POUR QUI ?

- Les chefs d'entreprises, leurs conjoints-collaborateurs ou associés, les mandataires sociaux et les salariés, dans des entreprises de 1 à 249 salariés sous réserve éventuellement d'une clause d'ancienneté (3 mois maximum).
- Chaque entreprise est libre de mettre en place ce dispositif et chaque bénéficiaire est libre de participer.
- Si l'entreprise a mis en place un accord de participation, l'ouverture d'un PEE devient obligatoire.

BON PLAN !

Zéro charge pour l'entreprise !

Le forfait social est supprimé depuis 2019 pour :

- L'abondement, l'intéressement et la participation versés par les entreprises de moins de 50 salariés.
- L'intéressement versé par les entreprises de moins de 250 salariés.

LES AVANTAGES DU PEE

Pour l'entreprise c'est :

1- un outil de défiscalisation :

- la contribution de l'entreprise est déduite du bénéfice imposable,
 - les sommes versées par l'entreprise sont exonérées de cotisations patronales et de forfait social (pour les entreprises de moins de 50 salariés),
- 2- un dispositif de motivation et de fidélisation des salariés,
- 3- un élément de la politique sociale de l'entreprise.

Pour l'épargnant c'est :

1- un cadre fiscal très avantageux :

- l'abondement de l'entreprise est exonérée de cotisations sociales, hors CSG et CRDS,
- les sommes versées par l'entreprise n'entrent pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu,
- les plus-values réalisées sont exonérées d'impôts sur le revenu, hors prélèvements sociaux,

- 2- un produit d'épargne sans frais de tenue de compte pour les salariés présents (pris en charge par l'employeur),
- 3- 10 cas de déblocage anticipé prévus par la loi avec conservation des avantages fiscaux.

EXEMPLE CHIFFRÉ DES AVANTAGES

		PRIME	ABONDEMENT
POUR L'ENTREPRISE	Montant brut distribué	1 000 €	1 000 €
	Cotisations patronales 45%	450 €	Exonéré
	Coût global pour l'employeur	1450 €	1000 €
POUR L'ÉPARGNANT SALARIÉ	Montant brut perçu	1 000 €	1 000 €
	Cotisations sociales 15%	150 €	Exonéré
	CSG / CRDS 9,7%	97 €	97 €
	Impôts sur le revenu 30%	211 €	Exonéré
	Total net perçu par le salarié	542 €	903 €

- CSG/CRDS : Charge réglée par l'entreprise pour le TNS, charge précomptée et versée par l'entreprise pour les salariés. Le taux de CSG/CRDS est de 9,7% dont 6,8% déductibles.

- Impôt sur le revenu : le taux marginal d'imposition est de 30 % après abattement de 10 % choisi comme hypothèse.

- Taux d'efficacité (37% et 90%) : représente le rapport entre l'épargne nette de l'épargnant salarié et le coût global pour l'entreprise.

Simulations purement indicatives pour l'année 2024 et susceptibles d'évolution, ne pouvant refléter chaque situation particulière.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L241-1 du code de la Sécurité Sociale.

COMMENT LE METTRE EN PLACE ?

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- l'entreprise ne dispose ni de délégués syndicaux, ni de comité d'entreprise :
 - par décision unilatérale de l'employeur
 - par ratification des 2/3 du personnel
- l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité social et économique (CSE) ; elle est alors dans l'obligation d'organiser une négociation*.

Le règlement accompagné du procès-verbal de négociation (accord ou désaccord) doit être déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

*Si au terme de la négociation un accord n'est pas conclu, un procès-verbal de désaccord est établi. La mise en place du PEE n'est pas pour autant compromise car c'est la décision unilatérale du chef d'entreprise qui s'appliquera.



Depuis le 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises comptant au minimum 11 salariés ou plus ont l'obligation de créer un comité social et économique (CSE).

LES VERSEMENTS DES ÉPARGNANTS ET CEUX DE L'ENTREPRISE

Le PEE peut être alimenté par différentes sources :

- > les versements volontaires de l'épargnant (dans la limite des 25% de sa rémunération annuelle brute),
- > l'abondement de l'Entreprise (dans la limite des 8% du PASS),
- > la prime d'intéressement,
- > la prime de participation.

À noter : le transfert des sommes provenant d'autres plans d'épargne salariale est également possible.

A propos de l'abondement :

- > L'abondement est un complément versé par l'entreprise aux participants au PEE.
- > Ce complément est proportionnel au versement de l'épargnant. Il ne peut excéder le triple du versement et est limité à 8% du PASS* par an.
- > Le versement de l'intéressement et de la participation dans le PEE peut donner lieu à abondement.

* PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale soit 46 368 € en 2024

LES SUPPORTS D'INVESTISSEMENT

Les sommes épargnées sur le PEE sont placées dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) dont les différentes orientations de gestion doivent permettre de répondre aux horizons de placement des participants.



Le saviez-vous ?

Les sommes placées sur le PEE sont investies durant 5 ans au minimum. Cependant, les épargnants ont la possibilité de laisser leurs encours placés s'ils quittent l'entreprise.

COMMENT RÉCUPÉRER SON CAPITAL ?

L'épargnant pourra débloquer son épargne au terme de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé autorisé par la loi (avec le maintien des avantages sociaux et fiscaux) :

- 1- le mariage ou le PACS,
- 2- le divorce, la séparation ou la dissolution de PACS avec garde d'enfant mineur (domicile habituel unique ou partagé),
- 3- le décès du bénéficiaire, de son conjoint ou du partenaire pacsé,
- 4- le surendettement du bénéficiaire,
- 5- l'acquisition, la construction ou l'agrandissement de la résidence principale,
- 6- la naissance ou l'adoption d'un 3^{ème} enfant, et suivant,
- 7- l'invalidité du bénéficiaire, d'un enfant, de son conjoint ou du partenaire pacsé,
- 8- la cessation du contrat de travail, la fin du mandat social,
- 9- la création ou la reprise d'entreprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou le partenaire pacsé,
- 10- violences conjugales.

Au-delà de la période d'indisponibilité, l'épargne peut rester investie et elle bénéficie des mêmes avantages fiscaux et sociaux.

Pour toutes informations supplémentaires sur les cas de déblocage anticipés, rendez-vous sur le site arkea-is.com/EpargneSalariale